



# Protocole de la Certification des Compétences

Date de publication 2022

Numéro de Projet 2019-2-UK01-KA205-062270



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

merseyside  
EXPANDING  
HORIZONS



Promimpresa





## YOUTH CONNECTIONS

*Nous encourageons le développement de nouvelles compétences sociales et interculturelles et d'un esprit critique, en luttant contre la discrimination, la ségrégation et le racisme, et en prévenant ainsi les actes d'extrémisme et de violence.*

### **Partenaires**

Merseyside Expanding Horizons Limited - United Kingdom (Coordinator)

AGIS, NOTE et INNOVE - France

Promimpresa SRL – Italy

Asociacija "Aktyvus jaunimas" - Lithuania

Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social - Portugal

ICEP s.r.o. – Slovakia

### **Auteurs**

ICEP Team

### **A propos d'ICEP**

L'Institute of European Certification of Personnel (ICEP) certifie les compétences formelles et non formelles vérifiables de professionnels et de particuliers par le biais d'exigences, de procédures et de mesures d'assurance qualité standardisées conformément aux normes internationales. L'ICEP est spécialisé dans les projets financés par l'UE, en particulier dans le domaine de l'éducation et de la formation et de l'inclusion socio-économique des personnes vulnérables. Des responsables de départements expérimentés gèrent toutes les étapes du projet : le développement de la proposition, la direction ou la codirection d'un partenariat dans la mise en œuvre des activités, le contrôle des finances, l'évaluation des résultats et la diffusion des résultats. L'ICEP est basé à Bratislava, en Slovaquie.

### **Date de publication**

2022



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne dans le cadre du programme E+. Cette publication ne reflète que le point de vue de l'auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

# Sommaire

Sommaire	4
Introduction	5
Qu'est-ce que le travail de jeunesse, et qui est un travailleur de jeunesse ?	7
Compétences clés du travail de jeunesse et validation	9
Comment fonctionne le protocole de validation des compétences de Youth Connexion ?	11
Documents de référence et Définitions	14
Procédure de Certification des Compétences	15
Phase 1 : Identification et vérification des documents	15
Phase 2 : Évaluation et vérification des compétences	16
Revendications, plaintes, appels et conflits	23
ANNEXE 1	25
Normes et lignes directrices	26
Premier tableau des exigences de certification	35
Validité	38
Exigences et tableau d'entretien annuel	39
Tableau des exigences de renouvellement pour cinq ans	41
Principaux sujets d'examen	42
Principaux sujets d'examen	42
Documents de référence	46
	4

## Introduction

*Nous sommes tous un peu comme les personnages de Sophocle [...] parce que nous sommes des humains. Un jour, nous avons peur ; un instant plus tard, nous avons un cœur de lion. Parfois nous sommes Ismène, d'autres fois nous sommes Antigone, mais si nous étions tous capables de nous mettre à la place de l'autre, nous vivrions effectivement dans un monde meilleur.*

*(Un enfant inconnu)*

L'un des principes clés du projet Youth Connections est de renforcer le rôle des jeunes. Les jeunes peuvent être les catalyseurs de sociétés inclusives, engageantes et résilientes en favorisant l'interaction et le dialogue entre les peuples et en abordant les questions interculturelles. Le travail de jeunesse est un "mot-clé" pour une série d'activités sociales, politiques, culturelles et éducatives organisées pour et par les jeunes. Le partenariat Youth Connections est convaincu que le travail de jeunesse concerne également la place des jeunes et de leurs préoccupations dans la société et la sphère publique. Il s'agit d'influencer la culture, la politique et les relations de pouvoir, en particulier lorsque les jeunes sont défavorisés, marginalisés ou exclus.

Dans le monde entier, les crises sanitaires, économiques et de protection créée par la pandémie de COVID-19 ont affecté de manière disproportionnée les personnes vulnérables et marginalisées. Le projet s'est principalement concentré sur les jeunes réfugiés et autres ressortissants de pays tiers risquant d'être marginalisés à plusieurs reprises en raison de leur origine migratoire et d'autres formes possibles de discrimination telles que leur origine ethnique, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur handicap, leur religion ou leurs opinions politiques.

Le partenariat a développé des ressources éducatives innovantes et des méthodologies culturellement sensibles pour les travailleurs de jeunesse, basées sur ces défis. Les travailleurs de jeunesse intègrent ces ressources dans des contextes interculturels afin de favoriser le dialogue entre les jeunes Européens et les jeunes migrants. Leur plaidoyer a débouché sur le rapport de recommandations politiques du CE. Ce rapport vise à fournir des recommandations politiques claires pour encourager et promouvoir l'intégration effective des jeunes migrants grâce à un travail de jeunesse de qualité dans le domaine de l'inclusion sociale. Le rapport reconnaît la nécessité de valoriser, reconnaître et soutenir le rôle vital du secteur de la jeunesse pour aider les jeunes à se remettre d'expériences traumatisantes et atténuer l'impact de la pandémie.



Le protocole pour la certification des compétences est le guide pour valider et certifier les compétences de tout professionnel utilisant l'approche d'apprentissage innovante, les contenus de formation et l'outil développé par le projet Youth Connections.

# Qu'est-ce que le travail de jeunesse, et qui est un travailleur de jeunesse ?

*L'empathie est la plus puissante des armes [...] —*

Augusto Boal, praticien du théâtre, théoricien de l'art dramatique et activiste politique brésilien  
(16 mars 1931 – 2 mai 2009)

Depuis le début des années 2000, l'acceptation du rôle positif que le travail de jeunesse, basé sur les principes de l'éducation non formelle, joue pour l'intégration sociale, la citoyenneté active et l'employabilité des jeunes a augmenté de manière significative. Cette prise de conscience a placé le travail de jeunesse et l'apprentissage non formel en tête de l'agenda politique de nombreux gouvernements nationaux et institutions internationales. Depuis le Centre européen de la jeunesse de Strasbourg en 1972, le Conseil de l'Europe a soutenu le travail de jeunesse en développant un large éventail de cours de formation pour les personnes et les organisations impliquées dans le travail de jeunesse, les éducateurs non formels, les fonctionnaires et les chercheurs de toute l'Europe. Les cours portent sur des thèmes allant des droits de l'homme et de l'antiracisme à la transformation des conflits et à l'inclusion sociale, la participation et la démocratie.<sup>1</sup>

En 2017, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a adopté la recommandation CM/Rec (2017)<sup>2</sup> du Comité des ministres du Conseil de l'Europe aux États membres sur le travail de jeunesse, qui est actuellement le seul document politique international offrant des points de référence, des repères, des normes politiques et de qualité pour le travail de jeunesse.

Avant d'expliquer les cadres de reconnaissance du travail de jeunesse et de développement des compétences, il est important d'analyser d'abord ce que l'on entend par "travail de jeunesse" et le profil du "travailleur de jeunesse".

---

<sup>1</sup> Pour en savoir plus sur le travail éducatif et les publications du Service de la jeunesse du Conseil de l'Europe, consultez le site <https://www.coe.int/en/web/youth>.

<sup>2</sup> Recommandation CM/Rec(2017)4 du Comité des Ministres aux États membres sur le travail de jeunesse - 31 mai 2017 Délégués). [https://search.coe.int/cm/pages/result\\_details.aspx?objec-tid=0900001680717e78](https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objec-tid=0900001680717e78)

Le travail de jeunesse est un terme large couvrant une grande variété d'activités sociales, culturelles, éducatives, environnementales et politiques par et pour les jeunes, en groupe ou individuellement. Le travail de jeunesse est assuré par des jeunes rémunérés et bénévoles et repose sur des processus d'apprentissage non formels et informels axés sur les jeunes et la participation volontaire.

Il favorise le développement des jeunes de manière multiforme, en leur permettant de devenir actifs en dehors de leur famille, de l'éducation formelle et du travail. Le travail de jeunesse est par essence une pratique sociale, travaillant avec les jeunes et les sociétés dans lesquelles ils vivent, facilitant la participation active et l'inclusion des jeunes dans leurs communautés et dans la prise de décision.<sup>3</sup>

Les travailleurs de jeunesse sont des animateurs socio-éducatifs qui facilitent l'apprentissage et le développement personnel et social des jeunes afin qu'ils deviennent des citoyens autonomes et responsables en participant activement aux processus de prise de décision et d'inclusion dans leurs communautés. Les animateurs de jeunesse sont engagés dans divers cadres et projets extrascolaires, qui offrent aux jeunes des possibilités d'apprentissage, de croissance personnelle et de développement social. Ces jeunes peuvent développer des compétences pour améliorer leur employabilité, leur créativité, le dialogue interculturel. Ils peuvent s'engager utilement dans le volontariat, la citoyenneté active, les initiatives de projets, le dialogue avec les institutions et la participation active à la prise de décision en matière de politique publique aux niveaux local et national. Une attention particulière est accordée aux plus vulnérables de ces jeunes et à la lutte contre toutes les formes de préjugés et de discrimination sociale auxquelles ils sont confrontés.

Les animateurs de jeunesse mènent des activités avec les jeunes principalement dans des environnements inclusifs, ouverts et sûrs. Ils utilisent des techniques et des méthodes engageantes et créatives pour faciliter le dialogue et la création de liens et prévenir la discrimination, l'intolérance et l'exclusion sociale. En général, l'ensemble du secteur de l'animation jeunesse a été mis au défi, pendant la pandémie de Covid-19, de remplacer ses services en personne par son travail presque entièrement en ligne, en utilisant divers outils, contenus et activités numériques. La transition de la prestation en personne à la prestation en ligne a été très rapide. Ce "fossé" numérique justifie une attention particulière de la part des acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux, ainsi que de nouvelles ressources pour le réduire. La pandémie a également mis en lumière le défi de la durabilité pour les organisations de jeunesse.

---

<sup>3</sup> Youth Work Recommendation CM/Rec(2017)4, p. 9.



# Compétences clés du travail de jeunesse et validation

*Le travail de jeunesse est un "mot-clé" pour toutes sortes d'activités avec, pour et par les jeunes, de nature sociale, culturelle, éducative ou politique.*

*Conseil d'Europe*

L'UE a désigné 2022 comme l'Année européenne de la jeunesse, une occasion importante de contribuer à un meilleur avenir pour les jeunes. Cette reconnaissance s'aligne sur les objectifs de la stratégie de l'Union européenne pour la jeunesse 2019-2027 proposée par la Commission européenne comme cadre de coopération de la politique de la jeunesse de l'UE 2019-2027 et sur les objectifs européens en matière de jeunesse<sup>4</sup>.

La stratégie de l'UE pour la jeunesse vise à favoriser la participation des jeunes à la vie démocratique, à soutenir l'engagement social et civique, et à faire en sorte que tous les jeunes disposent des ressources nécessaires pour participer à la société. Le projet Youth Connections correspond à la stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse pour encourager les jeunes des communautés multiculturelles à devenir des agents du changement grâce à des initiatives locales planifiées au niveau de l'UE pour lutter contre la discrimination et favoriser l'inclusion sociale.

Selon les conclusions de la recherche sur le cadre méthodologique de Youth Connection, les programmes d'éducation et de formation des animateurs de jeunesse varient d'un pays européen à l'autre. Des programmes de formation en alternance pour les jeunes existent dans certains pays, mais pas dans d'autres. Tous les pays ne reconnaissent pas le travail de jeunesse comme une profession. Dans certains pays, le travail de jeunesse est principalement effectué par des bénévoles, dans d'autres par du personnel rémunéré. Certains pays ont une plus longue tradition d'organisations de jeunesse que d'autres, et les concepts et approches du travail de jeunesse diffèrent largement d'un pays à l'autre, et les compétences sont toujours contextuelles (travail interculturel, travail de jeunesse, travail social, etc. C'est pourquoi les cadres de développement des compétences peuvent varier et varient effectivement en fonction des groupes cibles, des travailleurs de jeunesse et des contextes de travail.

---

<sup>4</sup> <https://youth-goals.eu/>

Grâce au protocole Youth Connections, les partenaires souhaitent trouver un terrain d'entente pour reconnaître et valider les compétences des travailleurs de jeunesse, en tenant compte de la pratique de longue date du Conseil de l'Europe en matière de formation des animateurs et travailleurs de jeunesse et du modèle de validation basé sur les compétences<sup>5</sup>.

## Les objectifs du protocole : Pourquoi le protocole de validation des compétences de Youth Connections a-t-il été développé ?

*'[...] il est nécessaire de mettre en place un cadre de base de normes de qualité pour le travail de jeunesse, adapté aux contextes nationaux, comprenant des modèles de compétences pour les animateurs de jeunesse et des systèmes d'accréditation pour l'expérience et l'apprentissage préalables [...]'.*

*Conclusions du conseil sur la qualité des travailleurs de jeunesse (2010),*

*Considération finale de la seconde convention des travailleurs de jeunesse (2015)*

En établissant des politiques qui protègent et soutiennent de manière proactive la mise en place et le développement du travail de jeunesse à tous les niveaux, le cadre de validation des compétences de Youth Connection vise à :

- Créer un parcours spécifique et clair de validation et de certification des compétences, en testant de nouvelles approches pour développer et évaluer les compétences sociales et interculturelles et l'esprit critique.

---

<sup>5</sup> CEDEFOP 2009, BBT 2009

- Constituer une source d'inspiration et un document de référence pour les organisations de jeunesse nationales et internationales et les prestataires de services sociaux qui proposent des formations d'animateurs de jeunesse. En outre, ce modèle de compétences soutient les travailleurs de jeunesse dans l'auto-évaluation de leurs compétences et les aide à identifier les domaines dans lesquels ils ont besoin d'une formation complémentaire.
- Aider les acteurs institutionnels à déterminer les profils professionnels des travailleurs de jeunesse et la reconnaissance de cette profession par la société.
- Mieux identifier et décrire les compétences des travailleurs de jeunesse ; cela contribuera à améliorer l'image et la reconnaissance des travailleurs de jeunesse dans la société. Dans le même temps, nous avons élaboré des stratégies, des outils et du matériel pédagogique qui rendront le renforcement des capacités plus efficace.

Le protocole de validation des compétences de Youth Connection s'est concentré sur les compétences identifiées par les organisations partenaires du projet et nécessaires à la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des parcours d'apprentissage pour les animateurs de jeunesse afin de favoriser la diversité et l'inclusion sociale des jeunes ciblés. Ce protocole ne doit pas être considéré comme une liste de compétences "indispensables", ce qui n'est pas le cas ; cependant, il comprend plusieurs compétences et comportements souhaitables qui reflètent des attitudes sous-jacentes saines. Le protocole est un modèle de base : il n'est pas exhaustif, il n'est pas gravé dans le marbre, et il devrait plutôt servir de cadre dynamique qui ne cessera d'évoluer.

## Comment fonctionne le protocole de validation des compétences de Youth Connexion ?

Selon la classification des aptitudes, compétences, qualifications et professions européennes. (ESCO)<sup>6</sup>, qui identifie et catégorise les aptitudes, les compétences, les qualifications et les professions pertinentes pour le marché du travail et l'éducation et la formation de l'UE, un profil d'animateur de jeunesse est accompagné d'un profil professionnel et d'une liste des connaissances, des aptitudes et des compétences qui sont considérées comme une terminologie pertinente pour cette profession à l'échelle européenne.

<sup>6</sup> <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=en>

La définition de l'ESCO de l'animateur de jeunesse est la suivante :

"Les animateurs de jeunesse soutiennent, accompagnent et conseillent les jeunes, en se concentrant sur leur développement personnel et social. Ils gèrent des projets et des services communautaires par le biais d'activités individuelles ou en groupe. Les animateurs de jeunesse peuvent être des bénévoles ou des professionnels rémunérés qui facilitent les processus d'apprentissage non formels et informels. Ils sont engagés dans un large éventail d'activités par, avec et pour les jeunes".<sup>7</sup>

En plus des différentes définitions de travailleur de jeunesse<sup>8</sup>, deux types de profils d'animateurs de jeunesse sont identifiés : l'animateur de jeunesse junior et l'animateur de jeunesse senior. Ces profils sont liés au cadre européen des certifications (CEC), qui fournit un cadre de référence commun permettant de comparer les systèmes, cadres et niveaux de certification nationaux. En rendant les compétences et les qualifications plus transparentes, le CEC est un instrument de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie. Ce cadre couvre à la fois l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, et il permettra aux individus de l'UE de communiquer plus facilement les informations pertinentes concernant leurs compétences et leurs qualifications.

L'ICEP a croisé la Classification des aptitudes, des compétences, des qualifications et des professions européennes (ESCO) et le Cadre européen des certifications (CEC) et a structuré le Protocole de certification de Youth Connections pour les travailleurs de la jeunesse.

Ce règlement est contraignant pour les deux parties (l'organisme de certification et l'aspirant animateur de jeunesse). Les animateurs de jeunesse certifiés sont inscrits dans le registre des animateurs de jeunesse certifiés spécialisés dans la diversité et l'inclusion.

La certification des compétences de Youth Connections suivra ces trois différentes phases :

- Identification et vérification des documents.
- Évaluation et validation
- Certification

---

<sup>7</sup> Code ESCO 2635.3.27

<sup>8</sup> Le profil de travailleur de la jeunesse comprend tous les profils suivants : travailleur social chargé des programmes pour les jeunes, conseiller en matière d'emploi des jeunes, travailleur de l'équipe de projet pour les jeunes, conseiller en matière d'aide sociale, chef d'équipe de projet pour les jeunes, travailleur social pour les jeunes, travailleur social dans le domaine de la justice pour les jeunes, travailleur principal pour les jeunes, travailleur communautaire pour les jeunes, mentor pour les jeunes, conseiller pour les jeunes, défenseur des jeunes, travailleur d'orientation pour les jeunes, travailleur de soutien pour les jeunes, travailleur dans le domaine de la protection des jeunes, travailleur dans un centre pour les jeunes.

1. *L'identification de l'apprentissage non formel et informel* est un processus qui "... enregistre et rend visibles les résultats de l'apprentissage de l'individu. Ce processus d'apprentissage ne débouche pas sur un certificat ou un diplôme formel, mais il peut constituer la base d'une telle reconnaissance formelle." <sup>9</sup>
2. *L'évaluation des acquis de l'apprentissage* est définie comme "... l'évaluation des connaissances, des aptitudes et des compétences d'un individu par rapport à des critères prédéfinis, en précisant les méthodes d'apprentissage et les attentes. L'évaluation est généralement suivie de la validation et de la certification". Il existe deux types d'évaluation différentes :
  - L'évaluation formative : qui est "un processus de réflexion à double sens entre un enseignant/évaluateur et un apprenant pour promouvoir l'apprentissage", et
  - L'évaluation sommative est "le processus d'évaluation (ou d'appréciation) de l'acquisition par un apprenant de connaissances, d'aptitudes et de compétences spécifiques à un moment donné". La validation (4) de l'apprentissage non formel et informel "... est basée sur l'évaluation des résultats d'apprentissage de l'individu et peut aboutir à un certificat ou un diplôme". Le terme "validation des acquis d'apprentissage" est entendu comme "la confirmation par un organisme compétent que les acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et compétences) acquis par un individu dans un cadre formel, non formel ou informel ont été évalués par rapport à des critères prédéfinis et sont conformes aux exigences d'une norme de validation". La validation conduit généralement à la certification. *La certification des acquis d'apprentissage* est le processus "... qui consiste à attester formellement que les connaissances, les aptitudes et les compétences acquises par un individu ont été évaluées et validées par un organisme compétent par rapport à une norme prédéfinie. La certification aboutit à la délivrance d'un certificat, d'un diplôme ou d'un titre<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> (CEDEFOP 2009, p. 15).

<sup>10</sup> (CEDEFOP 2009, p. 15).

## Documents de référence et définitions

La procédure standard de certification des compétences requiert la collecte de tous les documents suivants, que nous appelons Annexes, tandis que pour le cas spécifique du Protocole de Certification de Youth Connections pour les travailleurs de jeunesse, l'ICEP fournit uniquement le schéma de certification des travailleurs de jeunesse (voir Annexe II ci-dessous) :

- Annexe I - Demande de certification des compétences (non fournie).
- Annexe II - Schéma de certification pour les travailleurs de jeunesse.
- Annexe III - Règlement sur la certification du personnel (non fourni).
- Annexe IV - Politique (non fournie)
- Annexe V - Code d'éthique (non fourni).
- Annexe VI - Politique de confidentialité (non fournie).
- Annexe VII - Déclaration de l'aspirant animateur de jeunesse (non fournie).
- Annexe VIII - Modèle d'évaluation finale pour la certification des compétences des travailleurs de jeunesse (non fourni).

## Conditions pour la concession et le maintien de la certification

Toutes les personnes aspirant à être certifiées en tant qu'animateurs de jeunesse peuvent soumettre une demande de certification des compétences sans discrimination de nationalité, de sexe, de religion, de race et d'orientation politique.

Pour obtenir et maintenir la certification dans le temps, l'aspirant travailleur de jeunesse doit :

- Identifier et se conformer à toutes les exigences spécifiées dans le schéma de certification des animateurs de jeunesse.
- Fournir à l'ICEP (organisme de certification) toutes les informations et tous les documents nécessaires et obligatoires.
- Respecter, même dans le temps, toutes les dispositions du schéma de certification des animateurs de jeunesse.
- Conserver les conditions pendant toute la durée de validité de la certification.

- En cas de plaintes, fournir à l'ICEP (organisme de certification) toutes les informations et tous les documents nécessaires pour une gestion et une résolution correcte.
- S'engager à utiliser correctement les certificats et logos et les marques de certification de l'ICEP (organisme de certification), comme expliqué dans ce document.
- Respecter le code déontologique inconditionnellement lu et accepté en signant la demande de certification des compétences.

## Procédure de certification des compétences

L'aspirant animateur de jeunesse certifié qui veut obtenir la certification des compétences doit faire une demande écrite spécifique à l'organisme de certification (Demande de certification des compétences - Annexe 1), qui doit être datée, signée et envoyée à l'organisme de certification avec toutes les pièces jointes.

La signature de la demande implique l'acceptation des procédures d'utilisation des certificats et des logos, des marques de certification et du code déontologique.

Après réception, l'organisme de certification procède à un examen préliminaire et informe l'aspirant animateur de l'acceptation ou du refus de la demande. L'organisme de certification peut demander des éléments supplémentaires pertinents pour l'évaluation.

Il est également possible de demander le soutien de l'organisme de certification pour corriger la demande de certification des compétences.

## Phase 1 : Identification et vérification des documents

Après avoir reçu la demande accompagnée de tous les documents requis, l'organisme de certification entame la procédure de vérification.

En cas d'absence de documentation, une demande formelle est envoyée par courrier ou par fax à l'aspirant animateur de jeunesse certifié, qui dispose alors de dix jours ouvrables pour s'exécuter.

Après avoir reçu toute la documentation, l'organisme de certification rejette la demande et notifie la décision au candidat. L'animateur de jeunesse recevra la décision officielle, avec une explication si nécessaire, par courrier.

En cas de rejet, l'animateur peut faire appel de la décision en fournissant des informations complémentaires. Si les raisons sont jugées acceptables, l'organisme de certification peut réévaluer la demande de certification des compétences en confirmant ou en modifiant la décision. Dans ce dernier cas, la décision est définitive.

## Phase 2 : Évaluation et vérification des compétences

La phase 2 de la vérification est réalisée sous la responsabilité directe de l'examineur, délégué par l'organisme de certification.

L'examen peut être réalisé à distance par le biais de tests ou en personne avec un examinateur et un témoin.

Cette phase consiste en la vérification par l'examineur de la véracité des informations contenues dans la demande de certification des compétences et les documents justificatifs. La vérification peut se faire par téléphone ou par des entretiens "face à face" avec des instituts, des universités, des organisations, des entreprises, des organismes ou des organisations, et par un entretien direct avec l'aspirant animateur de jeunesse.

Le demandeur doit autoriser l'organisme de certification à contacter les organisations et les personnes citées dans la documentation fournie.

Cette phase vise à vérifier la véracité des informations et à évaluer les compétences de l'animateur.

À l'issue de ce processus d'évaluation, l'examineur peut soit exprimer un avis favorable, soit procéder à des enquêtes complémentaires.



## Examen et évaluation des compétences

L'examen et l'évaluation des compétences font partie de la deuxième phase du processus de certification, menée par l'examineur identifié et contrôlée par le personnel de l'organisme de certification (témoin).

L'examen écrit, qui peut être réalisé " in situ " ou à distance, comprend 60 questions à choix multiples pour l'animateur junior et 90 questions à choix multiples pour l'animateur senior et couvre tous les sujets de la CPS. L'examen écrit dure quatre-vingt-dix minutes et la note de passage est de 80 %.

L'examen vise à évaluer les compétences des candidats en utilisant leurs connaissances, aptitudes et outils spécifiques liés au profil du poste, comme expliqué dans le schéma de certification (annexe II).

L'examen pratique consiste en une évaluation par l'examineur des compétences de l'animateur de jeunesse. Les candidats passent l'examen en salle de classe ou à distance par vidéo (par exemple Zoom), et il y aura toujours du personnel de supervision de l'organisme de certification (Witness) présent.

Les candidats doivent obtenir au moins 60% des points pour réussir. Après l'épreuve écrite, l'examen pratique permet de garantir l'indépendance et l'impartialité de l'examineur et du témoin. Chaque partie de l'examen donne lieu à une note.

Si les candidats animateurs de jeunesse obtiennent une note minimale ou supérieure à l'examen écrit et à l'examen pratique, ils réussissent et sont considérés comme qualifiés.

L'examineur et le personnel de l'organisme de certification garantissent la gestion correcte de l'examen, par exemple en :

- Veiller au respect de toutes les exigences en matière de santé et de sécurité.
- Vérifier que tout besoin d'assistance spéciale demandé au préalable est satisfait.
- Illustrer les modalités de déroulement de l'examen et les critères de réussite de celui-ci.

# Évaluation indépendante de l'examineur de certification

Une fois le premier processus d'examen terminé, un ré-examineur examinera et ratifiera l'évaluation de l'examineur.

## Constatations

Les données numériques de toutes les étapes du processus de vérification et d'évaluation menées par l'examineur et le ré-examineur sont conservées pendant au moins cinq ans. Des contrôles systématiques de sauvegarde et de sécurité sont effectués régulièrement.

## Octroi de la certification des compétences

Une fois que les animateurs de jeunesse ont réussi les examens, ils obtiennent la certification dans le registre de l'organisme de certification - registre des animateurs de jeunesse certifiés. Cette information devient publique.

Avec le certificat de compétences, le logo et la marque de l'organisme de certification sont envoyés au travailleur de jeunesse certifié sous forme électronique.

Le certificat de compétences délivré est valable pendant cinq ans à compter de la date de délivrance et fait l'objet de révisions annuelles conformément aux échéances intermédiaires annuelles.

À la fin des cinq années de validité, il est nécessaire de remplir et d'envoyer à nouveau la demande de certification des compétences uniquement pour les parties requises (données personnelles, enregistrement des activités liées uniquement aux trois dernières années) avant l'expiration de la validité du certificat de compétences.

Le processus d'évaluation et d'octroi du renouvellement est précisément celui décrit, à la seule différence que les examens écrits ou oraux, ou les deux, sont repassés si les normes de référence sont mises à jour dans une nouvelle édition.

## Entretien et surveillance

Pendant toute la durée de validité du certificat de compétence délivré, l'organisme de certification mène des activités de contrôle et de suivi pour vérifier le respect de toutes les exigences du schéma de certification pour animateur de jeunesse. Si des divergences apparaissent par rapport aux exigences définies par le schéma de certification pendant la période de validité, les travailleurs de jeunesse doivent se conformer aux instructions pour conserver la certification. Le non-respect des engagements entraînera la suspension temporaire, la réduction ou la révocation du certificat de compétences délivré.

## Modification, extension et réduction de la certification accordée des compétences

À tout instant, les animateurs peuvent demander une modification de la certification des compétences. Pour ce faire, ils doivent remplir la Demande de Certification de Compétences et l'envoyer à l'Organisme de Certification, en y joignant la documentation supplémentaire pour soutenir la demande.

Une fois la demande reçue, l'organisme de certification effectue les activités de vérification selon les procédures décrites précédemment et décide si la modification, l'extension ou la réduction peut être accordée. Dans le cas d'une réduction de la certification, l'aspirant animateur de jeunesse est tenu de :

- Rendre l'original du certificat de compétences, c'est-à-dire, dans le cas d'une réduction temporaire, ne pas utiliser la certification ou le logo ou la marque de certification pendant la période de réduction.
- Supprimer les documents qui font référence à la certification actuellement en vigueur avec la zone spécifique avant la réduction.
- Ne pas utiliser la certification en dehors du champ d'application spécifié dans le certificat après la réduction.

## Modification des règles, directives, règlements et lois dans le cadre du système de certification des travailleurs de la jeunesse

L'organisme de certification mettra en œuvre les actions appropriées pour assurer la validité de la certification si le schéma de certification et le règlement sont modifiés par :

- Des changements dans l'un ou l'autre ou les deux statuts professionnels et juridiques de l'organisme de certification.
- Des directives, règlements et lois dans le cadre des compétences des travailleurs de jeunesse.

Les travailleurs de jeunesse affectés par tout changement doivent reconnaître et s'adapter à toute nouvelle exigence dans un délai raisonnable et de manière appropriée.

## Validité et renouvellement du contrat de certification

Le contrat de certification et la certification des compétences sont valables cinq ans et courent à partir de la date de soumission de la demande.

Après cette période, les Travailleurs de la Jeunesse doivent envoyer une nouvelle Demande, compléter les parties nécessaires, et l'envoyer à l'Organisme de Certification, en suivant les instructions ci-dessus.

Une fois la demande reçue par l'organisme de certification, le personnel et l'examineur effectuent les activités de vérification et d'évaluation.

L'organisme de certification communique l'attribution du renouvellement de la certification au travailleur de jeunesse.

# Renonciation, suspension et révocation de la certification

## Renoncer à

Les travailleurs de la jeunesse agréés peuvent renoncer à la certification des compétences dans les cas suivants :

- S'ils n'acceptent pas les changements apportés à ces règles.
- S'ils n'acceptent pas les changements introduits par l'organisme de certification dans le schéma de certification des animateurs de jeunesse en fonction des besoins de l'animateur de jeunesse.
- Les Travailleurs de Jeunesse doivent communiquer leur décision, par écrit, dans un délai de trois mois à compter de la date de notification des changements par l'Organisme de Certification.

Ils doivent ensuite :

- Restituer leur certificat
- Ne plus déclarer la certification des compétences et supprimer de tous les documents les références ou validations qui s'y rapportent.
- Cesser l'affichage du Certificat, du logo et de la marque de certification sur la distribution de tout matériel.

Dès réception de la renonciation, la Certification :

- Retirer le certificat de compétences
- Supprimer le nom de l'intervenant auprès des jeunes du registre certifié

## Suspension

L'organisme de certification peut suspendre la validité de la certification dans les cas suivants :

- Si le travailleur de jeunesse certifié a fait un usage abusif du certificat, du logo ou de la marque de certification
- Si le travailleur de jeunesse certifié n'a pas mis en place les actions correctives appropriées demandées par l'organisme de certification.
- Si le travailleur de jeunesse certifié n'envoie pas la documentation requise lors des phases d'évaluation annuelle ou envoie une documentation incorrecte.

La suspension est communiquée par écrit à l'animateur de jeunesse certifié, en précisant les conditions et le délai de rétablissement de la certification.

Pendant la période de suspension, l'animateur certifié ne peut utiliser le certificat, le logo ou la marque de certification sur aucun document, ni utiliser le certificat de compétitivité sous aucune forme. La suspension peut également être la conséquence d'un accord entre l'animateur certifié et l'organisme de certification ; l'organisme de certification le notifie alors par courrier ou par fax.

La suspension ne modifie pas la durée de validité de la certification.

### Révocation

La révocation est décidée et communiquée par écrit à l'animateur de jeunesse certifié dans les cas suivants :

- Lorsque les causes qui ont conduit à la suspension du certificat de compétences ne sont pas supprimées dans un délai de six mois.
- En cas de violation du code de déontologie (annexe V).
- En cas de non-respect avéré des dispositions du présent document et de ses annexes.
- Pour l'envoi de documents faux ou contrefaits.
- D'utilisation abusive de la Certification, du logo ou de la marque de Certification.

Suite à la révocation, l'Animateur de Jeunes s'engage à :

- Restituer l'original du Certificat de Compétences.
- Cesser d'utiliser le certificat de compétences, le logo et la marque de certification dans tous les documents.

Le retrait signifie que l'organisme de certification doit supprimer le travailleur de jeunesse certifié du registre des travailleurs de jeunesse certifiés.

Les notifications formelles de révocation sont envoyées par écrit au travailleur de jeunesse par l'organisme de certification.

# Revendications, plaintes, appels et conflits

## Revendications

Un travailleur agréé auprès des jeunes peut déposer une réclamation par écrit auprès de l'organisme de certification s'il estime que la qualité des services de certification, d'entretien ou de renouvellement offerts n'est pas conforme aux dispositions du présent règlement.

La réclamation doit être présentée à l'organisme de certification par écrit (e-mail ou fax ou par courrier), en indiquant précisément la nature de la réclamation et accompagnée de toute pièce justificative.

En vérifiant la véracité des informations, l'organisme de certification décide de la validité de la réclamation de manière constructive, impartiale et en temps opportun (maximum cinq jours ouvrables).

L'organisme de certification communique sa décision de confirmer ou de rejeter la réclamation par écrit (e-mail, fax, courrier).

## Plaintes et appels

L'intervenant agréé auprès des jeunes peut porter plainte ou faire appel des décisions de l'organisme de certification, en indiquant leurs motifs, dans les cinq jours ouvrables suivant la date de notification de la décision. De cette façon, l'intervenant auprès des jeunes certifié n'a pas à accepter immédiatement la décision prise par l'organisme de certification.

Une fois que l'organisme de certification a reçu la plainte ou l'appel, il l'examinera dans les dix jours ouvrables. L'intervenant auprès des jeunes et d'autres personnes concernées peuvent être invités à assister à une audience pendant cette période.

L'organisme de certification informera le demandeur par écrit (e-mail, fax ou courrier) de la réception, de l'avancement et du résultat de l'appel.



### *Traitement des données à caractère personnel et autorisation d'utilisation*

En ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel et l'autorisation d'utilisation, l'organisme de certification appliquera les dispositions du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 « relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) ».



# ANNEXE 1

Code du Document : ESCO 2635.3.27

<p><b>Système de certification Youth Connections</b> <b>Intervenant auprès des jeunes</b> <b>Version Française</b></p>
<p><b>Système de certification Youth Connections</b> <b>Intervenant auprès des jeunes</b> <b>Version Français</b></p>
<p><b>Intervenants : Intervenant principal auprès des jeunes (SW), Intervenant auprès des jeunes juniors (JW)</b></p>

Profil		
<b>Travailleurs de jeunesse seniors (SW)</b>	<p>Ils développent et coordonnent des projets pour les jeunes à travers diverses activités et projets dans la communauté créée sur la base des besoins sociaux, comportementaux et de santé des jeunes en matière de développement et de sécurité. Ils sont engagés dans un large éventail d'activités par et pour les jeunes (supervision des activités de jeunesse, travail indépendant dans leurs responsabilités). Il peut s'agir de bénévoles ou de professionnels rémunérés qui facilitent les processus d'apprentissage non formels et informels.</p>	<p>L'expérience de travail en tant qu'exigences de qualification</p>
<b>Animateurs jeunesse juniors (JW)</b>	<p>Il s'agit notamment de personnes qui soutiennent les jeunes par le biais de diverses activités et projets dans la communauté, basés sur le développement social, comportemental et sanitaire et les besoins de sécurité des jeunes.</p> <p>Ces personnes ne travaillent pas de manière indépendante et n'assument pas la responsabilité</p>	<p>Même sans expérience et formation minimale qualifiée dans l'un des dix domaines identifiés par le</p>

	<p>globale de la coordination des projets ; elles travaillent sous la supervision d'animateurs de jeunesse plus expérimentés. L'objectif principal du rôle est d'encourager l'activisme des jeunes et des loisirs de qualité. Le travail peut être effectué par le biais d'un emploi dans des organisations communautaires, des associations ou des services sociaux, en tenant compte des politiques et des instructions de l'employeur, avec le soutien et la supervision du superviseur qui peut ou non être un travailleur auprès des jeunes.</p>	<p>projet Youth Connection</p>
--	---	--------------------------------

## Normes et lignes directrices

Normes et lignes directrices	Contenu	Notes
<b>Guide CEN 14</b>	Lignes directrices pour les activités de normalisation sur la qualification des professions et du personnel des professions et du personnel	(Dernière édition)
<b>UNI Framework</b>	Lignes directrices pour les activités de normalisation sur la qualification des professions et du personnel des professions et du personnel	(Dernière édition)
<b>ESCO</b>	Lignes directrices pour les activités de normalisation sur la qualification des professions et du personnel des professions et du personnel	
<b>EQF</b>	Lignes directrices pour les activités de normalisation sur la qualification des professions et du personnel des professions et du personnel	
<b>Documentation du projet</b>	<p>Project N°2019-2-UK01-KA205-062270</p> <p>Lignes directrices pour les activités de normalisation sur la qualification des professions et du personnel des professions et du personnel</p>	

<p><b>Intervenant principal auprès des jeunes (SW)</b></p> <p><b>Intervenant junior auprès des jeunes (JW)</b></p>	<p>Les animateurs socio-éducatifs favorisent la participation sociale et le développement du potentiel des jeunes individuellement ou en groupes ou en communautés. Pour ce faire, ils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir le changement social pour prévenir les problèmes sociaux</li> <li>• Travailler au sein des communautés</li> <li>• Préparer les jeunes à l'âge adulte</li> <li>• Appliquer des pratiques anti-oppressives et évaluer la situation des utilisateurs de services sociaux</li> <li>• Surveiller le développement des jeunes, établir des relations d'aide avec les utilisateurs des services sociaux</li> <li>• Communiquer sur le bien-être des jeunes</li> <li>• Parler avec les jeunes et contribuer à protéger les personnes contre les préjudices</li> <li>• Fournir des services sociaux dans diverses communautés culturelles</li> <li>• Contribuer au développement d'activités de prévention de l'inconfort</li> <li>• Faciliter l'inclusion, la participation et l'agrégation sociale des jeunes afin de stimuler l'expression, la communication et la participation d'individus ou de groupes</li> <li>• Contribuer à l'amélioration de leur qualité de vie</li> </ul> <p>Dans le secteur dans lequel ils opèrent, les animateurs socio-éducatifs collaborent à la planification et à la gestion d'activités éducatives, récréatives et culturelles en contact direct avec des jeunes et des personnes ayant des problèmes différents.</p>	<p>Intervenant principal auprès des jeunes (SW))</p>
---	--	--

	<p>Ces actions s’inscrivent dans un parcours socio-éducatif plus large avec d’autres travailleurs sociaux tels que les éducateurs professionnels, les psychologues, les médiateurs interculturels, les travailleurs sociaux. Par le théâtre, les jeux, les activités physiques, la musique et la danse, l’animateur développe des activités de vie communautaire, temporaires et permanentes, à des fins préventives, éducatives et d’intégration sociale. L’intervenant auprès des jeunes favorise le rétablissement et le développement du potentiel personnel, l’inclusion et la participation sociale, en définissant des activités sociales, éducatives et récréatives et culturelles en réponse aux besoins identifiés. La facilitation de la participation à toutes les activités de l’expérience de formation soutient les participants, personnellement et en groupe, sur le parcours d’apprentissage et le placement professionnel afin d’atteindre les objectifs indiqués sur la base du niveau professionnel approprié fourni par le CEC. Ses compétences sont employées dans 3 domaines bien définis :</p> <p>DOMAINE STRATÉGIQUE, dans lequel ils devront comprendre la situation locale des jeunes, le marché du travail et les politiques de développement et déterminer, soutenir et vérifier les modèles locaux de développement des compétences et des aptitudes des jeunes et le niveau d’inclusion et de tolérance de la diversité.</p> <p>Activités spéciales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les informations nécessaires au traitement fonctionnel des laboratoires de services</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les points critiques qui entravent les politiques d’inclusion</li> <li>2. Préparer et mettre en œuvre des plans d’intervention individuels (assistance, coaching et conseil) dans la perspective d’une stratégie d’inclusion et en cohérence avec les besoins de la situation locale</li> </ol>	<p>Leurs qualifications professionnelles sont à un niveau avancé où ils fonctionneront de manière indépendante, ayant acquis la maîtrise et la compréhension critique du contexte. Ils ont développé des compétences spécialisées en résolution de problèmes dans la recherche et l’innovation pour développer de nouvelles procédures et intégrer les connaissances acquises dans différents domaines. Ils peuvent gérer et transformer des contextes de travail complexes et imprévisibles qui nécessitent de nouvelles approches stratégiques. Ils peuvent prendre la responsabilité de contribuer</p>
--	---	---

	<p>3. Adopter des stratégies pour combler les différences culturelles</p> <p>1. DOMAINE DE GESTION, où ils doivent: promouvoir et faciliter l'apprentissage individuel et collectif de nouveaux paradigmes d'inclusion sociale et d'acceptation des différences; préparer, mettre en œuvre et surveiller les activités d'inclusion; déterminer les besoins individuels en matière d'aide au placement; élaborer et mettre en œuvre des interventions d'aide au placement et de tutorat; planifier et organiser des activités d'inclusion culturelle</p> <p>Activités spéciales</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mettre en œuvre des interventions pour socialiser et développer l'acceptation de la diversité et de l'égalité des sexes.</li> <li>2. Utiliser des techniques de formation pour promouvoir la non-discrimination</li> <li>3. Évaluer le stage</li> <li>4. Soutenir les jeunes dans la recherche d'informations et la sélection d'entreprises et d'opportunités d'emploi, la rédaction de CV, la lettre de candidature, les entretiens, etc.</li> <li>5. Fournir des interventions de soutien sur les droits individuels et la législation en matière de protection dans les territoires d'accueil <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitate and manage inclusive group meetings</li> <li>• Manage issues related to linguistic inclusion</li> <li>• Implement and manage to face or online meetings that are engaging and inclusive</li> </ul> </li> </ol> <p>1. AREA OF EXTERNAL RELATIONS, where they will have to manage local relationships with public administrations, companies, employment services, institutions, and local employers.</p>	<p>aux connaissances et à la pratique professionnelles et d'examiner la performance stratégique des équipes.</p> <p>L'intervenant junior auprès des jeunes (JW)</p> <p>Le profil a un niveau de compétence de base. Le JW peut observer et cartographier les contextes sociaux, promouvoir la participation sociale et l'innovation, et créer des propositions réalistes au profit de la communauté.</p>
--	---	--

	<p>Activités spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogue avec les institutions locales et les parties prenantes</li> <li>• Assurer et mettre à jour les demandes et la disponibilité des entreprises pour offrir des opportunités d'emploi aux jeunes</li> <li>• Gérer les conventions avec les entreprises et superviser les réalisations requises</li> <li>• Assurer la liaison avec les services sociaux et aider aux programmes de formation pour l'intégration culturelle et professionnelle</li> </ul>	
--	--	--

<p><b>Intervenant principal auprès des jeunes (SW)</b></p> <p><b>Intervenant junior auprès des jeunes (JW)</b></p>	<p>Les animateurs socio-éducatifs favorisent la participation sociale et le développement du potentiel des jeunes individuellement ou en groupes ou en communautés. Pour ce faire, ils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir le changement social pour prévenir les problèmes sociaux</li> <li>• Travailler au sein des communautés</li> <li>• Préparer les jeunes à l'âge adulte</li> <li>• Appliquer des pratiques anti-oppressives et évaluer la situation des utilisateurs de services sociaux</li> <li>• Surveiller le développement des jeunes, établir des relations d'aide avec les utilisateurs des services sociaux</li> <li>• Communiquer sur le bien-être des jeunes</li> <li>• Parler avec les jeunes et contribuer à protéger les personnes contre les préjugés</li> <li>• Fournir des services sociaux dans diverses communautés culturelles</li> <li>• Contribuer au développement d'activités de prévention de l'inconfort</li> <li>• Faciliter l'inclusion, la participation et l'agrégation sociale des jeunes afin de stimuler l'expression, la communication et la participation d'individus ou de groupes</li> <li>• Contribuer à l'amélioration de leur qualité de vie</li> </ul> <p>Dans le secteur dans lequel ils opèrent, les animateurs socio-éducatifs collaborent à la planification et à la gestion d'activités éducatives, récréatives et culturelles en contact direct avec des jeunes et des personnes ayant des problèmes différents.</p>	<p>Intervenant principal auprès des jeunes (SW))</p> <p>Leurs qualifications professionnelles sont à un niveau avancé où ils fonctionneront de manière indépendante, ayant acquis la maîtrise et la compréhension critique du contexte. Ils ont développé des compétences spécialisées en résolution de problèmes dans la recherche et l'innovation pour développer de nouvelles procédures et intégrer les connaissances acquises dans différents domaines. Ils peuvent gérer et transformer des contextes de travail complexes et imprévisibles qui nécessitent de nouvelles approches stratégiques. Ils peuvent prendre la responsabilité de contribuer aux connaissances et à la pratique professionnelles et d'examiner la performance stratégique des équipes.</p> <p>L'intervenant junior auprès des jeunes (JW)</p> <p>Le profil a un niveau de compétence de base. Le JW peut observer et cartographier les contextes sociaux, promouvoir la participation sociale et</p>
--	--	--

	<p>Ces actions s'inscrivent dans un parcours socio-éducatif plus large avec d'autres travailleurs sociaux tels que les éducateurs professionnels, les psychologues, les médiateurs interculturels, les travailleurs sociaux. Par le théâtre, les jeux, les activités physiques, la musique et la danse, l'animateur développe des activités de vie communautaire, temporaires et permanentes, à des fins préventives, éducatives et d'intégration sociale. L'intervenant auprès des jeunes favorise le rétablissement et le développement du potentiel personnel, l'inclusion et la participation sociale, en définissant des activités sociales, éducatives et récréatives et culturelles en réponse aux besoins identifiés. La facilitation de la participation à toutes les activités de l'expérience de formation soutient les participants, personnellement et en groupe, sur le parcours d'apprentissage et le placement professionnel afin d'atteindre les objectifs indiqués sur la base du niveau professionnel approprié fourni par le CEC. Ses compétences sont employées dans 3 domaines bien définis :</p> <p>DOMAINE STRATÉGIQUE, dans lequel ils devront comprendre la situation locale des jeunes, le marché du travail et les politiques de développement et déterminer, soutenir et vérifier les modèles locaux de développement des compétences et des aptitudes des jeunes et le niveau d'inclusion et de tolérance de la diversité.</p> <p><i>Activités spéciales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les informations nécessaires au traitement</li> </ul>	<p>l'innovation, et créer des propositions réalistes au profit de la communauté.</p>
--	--	--



	<p>fonctionnel des labour inclusion services</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les points critiques qui entravent les politiques d’inclusion</li> <li>• Préparer et mettre en œuvre des plans d’intervention individuels (assistance, coaching et conseil) dans la perspective d’une stratégie d’inclusion et en cohérence avec les besoins de la situation locale</li> <li>• Adopter des stratégies pour combler les différences culturelles</li> <li>• DOMAINE DE GESTION, où ils doivent: promouvoir et faciliter l’apprentissage individuel et collectif de nouveaux paradigmes d’inclusion sociale et d’acceptation des différences; préparer, mettre en œuvre et surveiller les activités d’inclusion; déterminer les besoins individuels en matière d’aide au placement; élaborer et mettre en œuvre des interventions d’aide au placement et de tutorat; planifier et organiser des activités d’inclusion culturelle</li> </ul> <p><i>Activités spéciales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre des interventions pour socialiser et développer l’acceptation de la diversité et de l’égalité des sexes.</li> <li>• Utiliser des techniques de formation pour promouvoir la non-discrimination</li> <li>• Évaluer le stage</li> <li>• Soutenir les jeunes dans la recherche d’informations et la sélection d’entreprises et d’opportunités d’emploi, la rédaction de CV, la lettre de candidature, les entretiens, etc.</li> </ul>	
--	---	--

	<p>6. Fournir des interventions de soutien sur les droits individuels et la législation en matière de protection dans les territoires d'accueil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitate and manage inclusive group meetings</li> <li>• Manage issues related to linguistic inclusion</li> <li>• Implement and manage to face or online meetings that are engaging and inclusive</li> </ul> <p>2. AREA OF EXTERNAL RELATIONS, where they will have to manage local relationships with public administrations, companies, employment services, institutions, and local employers.</p> <p><i>Activités spécifiques</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogue avec les institutions locales et les parties prenantes</li> <li>• Assurer et mettre à jour les demandes et la disponibilité des entreprises pour offrir des opportunités d'emploi aux jeunes</li> <li>• Gérer les conventions avec les entreprises et superviser les réalisations requises</li> <li>• Assurer la liaison avec les services sociaux et aider aux programmes de formation pour l'intégration culturelle et professionnelle</li> </ul>	
--	---	--

<b>EQF</b>	Connaissances 7e année – Habileté 6e année – Compétence 7e année
<b>ESCO Code</b>	2635.3.27 - Youth Worker
<b>Linguistic Equivalents</b>	(ar) موظف شباب (bg) младежки работник/младежка работничка (de) Jugendarbeiter/Jugendarbeiterin (el) εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας/εργαζόμενη στον τομέα της νεολαίας (en) Youth Worker (es) trabajador social para trabajo con jóvenes/trabajadora social para trabajo con jóvenes (fr) animateur socio-éducatif/animateur socio-éducative (It)animatore socio educativo/animateur socioeducativa (lv) su jaunimu dirbantis specialistas (pt) assistente social especialista em trabalho com jovens (sk) pracovník s mládežou/ pracovníčka s mládežou

## Premier tableau des exigences de certification

<b>Exigences</b>	<b>Diplômes : Travailleur jeunesse senior (SW) Travailleur jeunesse junior (JW)</b>	
	<b>Travailleur junior auprès des jeunes (JW)</b>	<b>Intervenant principal auprès des jeunes (SW)</b>
<b>Instruction</b>	Diplôme d'études secondaires (1er ou 2e niveau)	Diplôme d'études secondaires (1er ou 2e niveau)

<p><b>Formation qualifiée</b></p>	<p>Aucune</p>	<p>Masters universitaires (dans des matières juridiques ou économiques, ou relatives à la formation, à l'éducation et à l'orientation, ou au secteur social et social) ou qualification acquis par une expérience professionnelle en tant qu'intervenant auprès des jeunes d'au moins deux ans</p>
<p><b>Formation spécifique</b></p>	<p>Cours de formation spécifiques d'au moins huit heures sur des sujets tels que l'égalité des sexes, le contexte socio-économique, l'éducation et l'emploi, le choc culturel et l'adaptation interculturelle, l'identité, la diversité et la discrimination, le discours de haine et la tolérance, la religion, les droits de l'homme et la législation, la migration et la diversité culturelle, la communication interculturelle, la diversité linguistique.</p>	<p>Cours de formation spécifique d'au moins seize heures sur des sujets tels que l'égalité des sexes, le milieu socio-économique, l'éducation et l'emploi, le choc culturel et l'adaptation interculturelle, l'identité, la diversité et la discrimination, le discours de haine et la tolérance, la religion, les droits de l'homme et la législation, la migration et la diversité culturelle, la communication interculturelle, la diversité linguistique.</p> <p>Ou comme alternative :</p> <p>- Au moins dix ans d'expérience en tant qu'animateur jeunesse</p>
<p><b>Expérience de travail</b></p>	<p>Expérience de travail dans le secteur social ou entrepreneurial d'au moins six mois ou d'au moins quatre-vingts heures d'expérience spécifique dans le rôle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux ans d'expérience dans la coordination, le suivi et l'évaluation en cas de possession d'un diplôme de 2e niveau</li> <li>• Trois ans d'expérience de travail dans le secteur social ou entrepreneurial ou dans le secteur de la formation ou de l'éducation et de</li> </ul>

		<p>l'orientation si vous avez un diplôme de premier niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quatre ans d'expérience de travail dans le secteur social ou entrepreneurial ou dans le secteur de la formation ou de l'éducation et de l'orientation si en possession d'une qualification secondaire supérieure/qualification professionnelle</li> <li>• Cinq ans d'expérience de travail dans le secteur social ou entrepreneurial ou dans le secteur de la formation ou de l'éducation et de l'orientation s'il possède une qualification secondaire supérieure / qualification professionnelle</li> </ul>
<b>Critère de certification</b>	Dossier individuel de preuve de référence établi et signé conformément aux dispositions de l'annexe 4	Dossier individuel de preuve de référence établi et signé conformément aux dispositions de l'annexe 4

## Validité

	<b>Degrés</b>	
<b>Validité</b>	<b>Travailleur junior auprès des jeunes (JW)</b>	<b>Intervenant principal auprès des jeunes (SW)</b>
	La certification est valable cinq ans.	

## Critères et méthodes d'évaluation, de certification, de surveillance, de renouvellement, de prolongation, de suspension et de révocation.

La description de tous les critères et méthodes adoptés par l'ICEP (y compris le code de conduite) est clairement décrite dans le règlement de certification du personnel (RCER) applicable, en révision, auquel il est fait référence. Par conséquent, le présent règlement fait partie intégrante de ce système de certification.

# Exigences et tableau d'entretien annuel

Exigences	Travailleur junior auprès des jeunes (JW)	Intervenant principal auprès des jeunes (SW)
<b>Éthique professionnelle</b>	Aucun rapport défavorable concernant la conformité au règlement de certification du personnel	Aucun rapport défavorable concernant la conformité au règlement de certification du personnel
<b>Utilisation correcte de la certification et des marques</b>	Aucun rapport défavorable concernant la conformité au règlement de certification du personnel	Aucun rapport défavorable concernant la conformité au règlement de certification du personnel
<b>Plaintes</b>	Absence	Absence
<b>Frais annuels</b>	S'il y a lieu	S'il y a lieu
<b>Mise à jour professionnelle et amélioration continue</b>	<p><b>L'intervenant junior auprès des jeunes (JW)</b> certifié est tenu de remplir ce qui est requis chaque année pour l'entretien et tous les cinq ans pour le renouvellement, comme décrit ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La participation, pendant au moins huit heures par an au total dans le domaine thématique de compétence, de séminaires, de conférences spécialisées, de cours de recyclage,</li> </ul>	<p><b>L'intervenant principal auprès des jeunes (SW)</b> certifié est tenu de remplir ce qui est requis chaque année pour l'entretien et tous les cinq ans pour le</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effectuer un minimum de 80 heures par année d'activités d'animateurs socio-éducatifs</li> </ul> <p>Remarque : le renouvellement de la certification ne sera confirmé qu'après un résultat positif de l'évaluation de la conformité aux exigences requises</p>	<p>renouvellement, comme décrit ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La participation, pendant au moins seize heures par an au total dans le domaine thématique de compétence, à des séminaires, conférences spécialisées, cours de recyclage</li> <li>Effectuer un minimum de 160 heures par an d'activités d'animateurs socio-éducatifs</li> </ul> <p>Remarque : le renouvellement de la certification ne sera confirmé qu'après un résultat positif de l'évaluation de la conformité aux exigences requises</p>
--	--	---



## Tableau des exigences de renouvellement pour cinq ans

Exigences	Travailleur junior auprès des jeunes (JW)	Intervenant principal auprès des jeunes (SW)
<b>Éthique professionnelle</b>	Respect des dispositions du statut de certification du personnel	Respect des exigences du statut de certification du personnel
<b>Utilisation correcte de la certification et des marques</b>	Respect des exigences du statut de certification du personnel	Respect des exigences du statut de certification du personnel
<b>Plaintes</b>	Absence	Absence
<b>Frais annuels</b>	S'il y a lieu	S'il y a lieu
<b>Continuité professionnelle</b>	Au moins six mois d'activité professionnelle dans le rôle au cours des trois années ou 150 heures de coordination au cours des trois années	Au moins douze mois d'activité professionnelle dans le rôle au cours des trois années ou 250 heures de coordination au cours des trois années
<b>Mise à jour professionnelle et amélioration continue</b>	Au moins quarante heures de mise à jour au cours des cinq années qualifiées ou reconnues par théorique/pratique dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, du choc culturel et de	Au moins soixante heures de mise à jour au cours des cinq années qualifiées ou

	<p>l'adaptation interculturelle, de l'identité, de la diversité et de la discrimination, du discours de haine et de la tolérance, de la religion, des droits de l'homme et de la législation, de la migration et de la diversité culturelle, de la communication interculturelle, de la diversité linguistique</p>	<p>reconnues par théorique/pratique dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, du choc culturel et de l'adaptation interculturelle, de l'identité, de la diversité et de la discrimination, du discours de haine et de la tolérance, de la religion, des droits de l'homme et de la législation, de la migration et de la diversité culturelle, de la communication interculturelle, de la diversité linguistique</p>
--	--	---

## Principaux sujets d'examen

Principaux sujets d'examen		
	Contenu	Note
<p><b>Principaux sujets</b> <b>Références</b> <b>des clients ou</b></p>	<p>Présentation d'au moins une lettre de recommandation certifiant que l'animateur socio-éducatif a exercé les compétences dans les</p>	<p>La présentation des lettres de recommandation vous dispense de passer l'examen écrit si vous répondez aux exigences d'accès</p>

<p><b>des employeurs</b></p>	<p>domaines : Stratégique, Gestion et Relations extérieures « avec éthique, compétence et scrupule ».</p>	
<p><b>Références du siège social</b></p>	<p>Présentation d'au moins une lettre de recommandation certifiant que l'animateur socio-éducatif a exercé les compétences dans les domaines : Stratégique, Gestion et Relations extérieures « avec éthique, compétence et scrupule ».</p>	
<p><b>Domaine stratégique</b></p>	<p>Les besoins de formation et la gestion des ressources économiques, instrumentales et professionnelles nécessaires à la réalisation des activités sont basés sur le système de contraintes et de ressources prédéfini par des plans, des projets et des régulations. Planification des différentes contributions professionnelles (analystes, concepteurs, animateurs de jeunesse, tuteurs, conseillers d'orientation) et préparation d'activités préventives/correctives relatives à l'utilisation des ressources dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, du choc culturel et de l'adaptation interculturelle, de l'identité, de la diversité et de la discrimination, du discours de haine et de la tolérance, de la religion, des droits de l'homme et de la législation, de la migration et de la diversité culturelle, de la</p>	<p>L'épreuve écrite est un questionnaire composé de soixante questions à choix multiples couvrant tous les sujets couverts par la SCP pour l'intervenant junior auprès des jeunes et de 90 questions à choix multiples pour l'intervenant principal auprès des jeunes.</p> <p>On vous demande de trouver la bonne réponse parmi trois options. Une note est donnée à chaque bonne réponse (et aucune note pour les réponses erronées ou manquantes).</p> <p>La note de passage à l'examen est de 80%.</p> <p>L'examen peut être passé en personne ou en ligne</p> <p>Examen pratique :</p> <p>Il s'agit d'un test choisi en fonction des groupes de compétences échantillonnés pour lesquels la certification est demandée.</p>

	<p>communication interculturelle, diversité linguistique.</p>	<p>L'examen se concentrera sur les connaissances et les compétences détaillées en CPS. Une évaluation avec un maximum de 100% est réalisable (un cas bien analysé et des sujets clés clairement définis), mais la note de passage est de 60% (analyse suffisante et principaux problèmes clés identifiés).</p> <p>Après avoir réussi l'examen écrit, l'examen pratique sera effectué (20 questions à choix multiples).</p> <p>L'évaluation globale (E) doit être calculée selon la formule suivante :</p> $E = 0.3 * ET + 0.7 * EP = 0.3 * \text{_____} \% + 0.7 * \text{_____} \% = \text{XXXXX}$ <p>ET est l'évaluation du test théorique</p> <p>EP est l'évaluation de l'épreuve pratique</p> <p>La note de passage globale pour les examens théoriques et pratiques est de 60%</p>
<b>Domaine de gestion</b>	<p>Coordination des ressources humaines, économiques et organisationnelles présentes ; suivi des actions et des programmes d'activités et suivi des progrès administratifs basé sur la déclaration des dépenses</p>	
<b>Domaine des relations extérieures</b>	<p>Concevoir des actions pour maintenir et promouvoir la mise à jour des entreprises, du territoire et des fournisseurs sur l'avancement du projet de</p>	

	formation (réunions, réunions, séminaires, ateliers)	
<b>Législations régionales et nationales</b>	Lois, règlements, circulaires mettant en œuvre la gestion de la formation	

## Documents de référence

Nous avons rassemblé du matériel existant lié à la certification internationale des systèmes de compétences. Les sources et le matériel que nous avons utilisés pour le protocole de compétence Youth Connections sont donnés ci-dessous :

- Conseil de l'Europe, site web : [www.coe.int](http://www.coe.int)
- Conseil de l'Europe, Recommandation CM/Rec(2017)4 du Comité des Ministres aux Etats membres sur le travail de jeunesse (Adoptée par le Comité des Ministres le 31 mai 2017 lors de la 1287ème réunion des Délégués des Ministres), site web : [www.coe.int](http://www.coe.int).
- Recommandation sur le travail de jeunesse CM/Rec(2017)4, p. 9.
- Objectifs pour la jeunesse, site web : <https://youth-goals.eu/>
- CEDEFOP 2009, BBT 2009, <https://www.cedefop.europa.eu/it>
- Commission européenne, « Apprenez à connaître l'ESCO », site web : <https://ec.europa.eu/>, lien vers l'article : <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=en>
- Cedefop (2015). Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non formel et informel. Luxembourg : Office des publications. Séries de référence du Cedefop; N° 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370>
- Manifeste de l'apprentissage des adultes au 21e siècle : Le pouvoir et la joie de l'apprentissage Editeur : Association européenne pour l'éducation des adultes – EAEA.2019
- Stratégie européenne de formation Un modèle de compétences permettant aux animateurs socio-éducatifs de travailler à l'échelle internationale. La stratégie européenne de formation (SEQE) dans le domaine de la jeunesse.



Project Number 2019-2-UK01-KA205-062270

**Project's coordinator:**

Merseyside Expanding Horizons  
The Old Secondary Education Centre, Mill Lane – OL  
Postal Code: L13 5TF  
Liverpool, United Kingdom

[www.expandinghorizons.co.uk](http://www.expandinghorizons.co.uk)

*This project has been funded with support from the European Commission, under the E+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use may be made of the information contained therein*