Co-funded by
the European Union

GUIDE DE SOLUTIONS EASY

SOLUTIONS PRATIQUES ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'EXPÉRIENCE D'APPRENTISSAGE EASY

Emerging
Advanced
Skills
Youth

MAISON DE L'EUROPE DES LANDES WIPSEE ACCELERAS EPeKa TAVOEUROPA Institutul Bucovina iasis

CONTENU

- RÉSUMÉ EXÉCUTIF 1
- Évaluation d'impact 6
- Les 10 principaux défis et stratégies d'amélioration 14
- I. Plateforme d'apprentissage en ligne 14
- II. Camp d'entraînement transnational 20
- III. Dossier du camp d'entraînement 26
- IV. Académie locale de perfectionnement des compétences 28
- Stratégie de diffusion du guide de solutions 37

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le manuel de dépannage du projet EASY fournit une analyse détaillée de l'impact, des défis et des solutions pratiques identifiés lors de la mise en œuvre de ses principaux livrables : le portail d'apprentissage en ligne, le bootcamp transnational, le dossier du bootcamp et les académies locales de perfectionnement.

Le document met en lumière les succès remarquables obtenus en matière de développement des compétences et de création d'un environnement d'apprentissage inclusif et favorable, tout en abordant avec franchise les obstacles techniques, logistiques et pédagogiques tels que les retards d'intégration interactive H5P, les problèmes de sélection des participants et les limitations de déplacement pour les jeunes ruraux.





Grâce à des stratégies de facilitation adaptatives, à un financement dédié à l'accessibilité et à des séances d'information ciblées, le projet démontre comment les obstacles à la mise en œuvre peuvent être efficacement transformés en pratiques exemplaires précieuses et reproductibles à travers l'Europe (voir tableau 1).

Afin de garantir la pérennité et la transférabilité des ressources, le manuel présente une stratégie de diffusion structurée, coordonnée par l'Institut de Bucovina. Les cinq organisations partenaires sont chacune chargées de mobiliser 20 animateurs jeunesse (soit 100 au total pour l'ensemble du réseau) pour examiner et mettre en œuvre ces ressources. Les retours d'expérience montrent qu'une approche très flexible et expérientielle (privilégiant les adaptations locales en temps réel pour les publics vulnérables et diversifiés) a permis une pertinence locale maximale et a donné aux participants les moyens d'appliquer avec assurance leurs nouvelles compétences dans des situations concrètes.



Pour faciliter la consultation des principaux enseignements tirés de la mise en œuvre du projet, le tableau 2 ci-dessous regroupe les 10 principaux défis rencontrés, ainsi que leurs descriptions d'impact spécifiques et les stratégies d'amélioration proactives.

LIVRABLE	ÉVALUATION D'IMPACT	STRATÉGIES PROACTIVES
Portail d'apprentissage en ligne	Développement de 10 modules en ligne couvrant les compétences européennes clés. La conception du contenu s'est déroulée sans problème, mais l'intégration des éléments interactifs H5P a été retardée d'environ deux mois en raison de difficultés techniques.	**Séminaires de compétences techniques** Proposer des ateliers de 3 heures sur la programmation visuelle/H5P ou allouer un budget dédié au développement web professionnel.
Bootcamp transnational	Ces six jours ont permis de créer un environnement familial et inclusif. L'événement a combiné des ateliers pratiques de leadership avec des excursions culturelles en plein air en Roumanie. Il a été très apprécié de tous les participants.	**Alignement et sélection des animateurs :** Organiser des réunions d'information préalables au bootcamp pour les formateurs et mettre en œuvre de brefs entretiens téléphoniques de sélection afin de garantir une forte motivation des participants.
Dossier du Bootcamp	Élaboré en collaboration avec les participants et rédigé dans une perspective empathique, ce document a été validé par 20 animateurs jeunesse comme ayant permis d'accroître la confiance dans l'application de ces pratiques.	**Distribution ciblée des ressources** Partagez le dossier directement avec les bases de données partenaires, en prévoyant un temps de lecture de 10 à 15 minutes et des boucles de rétroaction rapides.
Académies locales de perfectionnement professionnel	Nous avons dispensé un programme de formation de 15 heures qui a reçu un accueil très favorable de la part des animateurs locaux. 100 % d'entre eux ont attribué la note maximale (5/5) à la pertinence du programme.	**Marketing axé sur la valeur** Utilisez des campagnes locales sur les réseaux sociaux et des vidéos d'ambassadeurs pour démontrer explicitement l'utilité concrète des compétences non formelles.

Tableau 1. Évaluation de l'impact des principaux livrables

SECTION	DÉFI	DESCRIPTION	STRATÉGIE D'AMÉLIORATION
Plateforme d'apprentissage en ligne	**1. Inadéquation du contenu culturel**	Les traductions littérales de modules numériques peuvent paraître arides et passer à côté des nuances culturelles locales ou de l'argot des jeunes.	**Phase de révision culturelle :** Faire adapter et localiser le ton du contenu par des facilitateurs locaux avant la publication finale.
Plateforme d'apprentissage en ligne	**2. Obstacles à l'intégration H5P**	Le personnel non technique a eu du mal à intégrer les éléments interactifs, ce qui a entraîné un retard de deux mois dans le lancement de la plateforme.	**Séminaires de compétences techniques :** Organisez un séminaire de 3 heures sur le codage/l'intégration de contenu H5P ou sous-traitez le travail technique.
Plateforme d'apprentissage en ligne	**3. Mobilisation des jeunes à distance**	Les jeunes des zones rurales et périphériques souffrent de fatigue numérique et manquent de responsabilisation faute de connexion physique.	**Sensibilisation personnalisée :** confier aux conseillers des missions de sensibilisation téléphonique et réserver un quota de 15 % de la plateforme aux jeunes ruraux.
Bootcamp transnational	**4. Sélection des participants**	Distinguer les candidats très motivés de ceux qui privilégient les voyages gratuits (« tourisme social »).	**Évaluation professionnelle :** Utiliser des questions de sélection complexes et mener des entretiens téléphoniques brefs et structurés.
Bootcamp transnational	**5. Alignement des facilitateurs**	Les formateurs locaux peinent à reproduire l'esprit pédagogique voulu par les modules conçus à l'extérieur.	**Séances d'information pour les animateurs :** Organiser des séances de présentation orale de 2 à 3 heures entre les concepteurs de modules et les animateurs.

Tableau 2. Les 10 principaux défis de mise en œuvre et les stratégies d'amélioration

Bootcamp transnational	**6. Surutilisation de GenAI**	Le recours à l'IA générale peut court-circuiter la pensée critique et la résolution originale de problèmes dans le travail de groupe non supervisé.	**Responsabilité partagée :** Tous les partenaires sont responsables de la consultation du manuel par 20 animateurs jeunesse, soit numériquement, soit physiquement.
Dossier du Bootcamp	**7. Visibilité du dossier**	Les animateurs jeunesse, débordés et confrontés à une surcharge d'informations, risquent de négliger un long document PDF, laissant ainsi des informations précieuses inexploitées.	**Diffusion ciblée des ressources :** partagez directement via des courriels standardisés et incitez à donner votre avis grâce à de courts sondages.
Académie locale de perfectionnement	**8. Adhésion au renforcement des compétences**	Les jeunes qui ne connaissent pas Erasmus+ sont sceptiques quant aux avantages abstraits de « l'éducation non formelle ».	**Marketing axé sur les valeurs :** Utiliser des campagnes médiatiques menées par les étudiants pour relier les compétences à des situations de travail réelles.
Académie locale de perfectionnement	**9. Adaptation dynamique**	Les programmes d'études rigides et standardisés ne permettent pas de répondre aux besoins spécifiques des cohortes locales très diversifiées ou neurodivergentes.	**Contenu adaptatif :** Donnez aux animateurs les moyens d'ajuster, de fusionner ou de réorganiser dynamiquement les modules à la volée.
Académie locale de perfectionnement	**10. Accessibilité rurale**	Le manque d'infrastructures de transport et les coûts de déplacement élevés excluent physiquement les jeunes ruraux des centres de formation.	**Financement géographique et ateliers ponctuels :** allouer des subventions de voyage et organiser des ateliers décentralisés dans les zones rurales.

ÉVALUATION DE L'IMPACT

Le portail d'apprentissage en ligne constituait le premier livrable majeur du lot de travail 4, visant à développer 10 modules en ligne différents pour chacune des 10 compétences clés européennes pour les jeunes. La phase de conception initiale s'est déroulée sans accroc grâce à la collaboration de tous les partenaires, ce qui nous a permis de développer les 10 modules d'apprentissage en ligne dans les délais impartis et de concevoir, à partir de ceux-ci, les 10 ateliers qui devaient être animés ultérieurement lors du Bootcamp transnational. Aucun obstacle n'est venu perturber le processus. Nous avons créé un modèle Word standardisé et facile à compléter pour le développement du contenu des modules.

Nous avons rencontré des difficultés pour mettre en ligne le contenu pédagogique interactif H5P sur le site web du projet, principalement parce que les concepteurs pédagogiques responsables de son développement ne possédaient pas l'expertise nécessaire pour intégrer les activités à la plateforme en ligne (ce processus nécessitant des compétences en codage et en programmation). De ce fait, nous avons dû reporter l'ouverture de la plateforme d'au moins un mois. Le bootcamp transnational n'étant pas tributaire de la plateforme en ligne, nous avons poursuivi la réalisation des étapes suivantes du projet, tandis que le partenaire chargé de l'intégration des modules explorait différentes solutions.

Les retours sur le Bootcamp transnational ont témoigné de la sincère gratitude des participants quant à l'engagement positif des formateurs, qui, selon leurs propres termes, « se sont adaptés à la personnalité de chacun et nous ont aidés à nous sentir comme une équipe, voire une famille ». Ils ont également souligné l'atmosphère générale, l'honnêteté et le charisme dont les formateurs ont fait preuve lors des ateliers. Le fait d'avoir bénéficié d'une approche bienveillante et sans jugement a sans doute permis aux jeunes de notre Bootcamp de se sentir en sécurité pour être eux-mêmes et d'apprendre de nouvelles choses sur eux-mêmes, sur les autres et sur la manière d'appréhender la complexité du monde (tant sur le plan professionnel que personnel).

Un aspect particulièrement apprécié du bootcamp, outre l'investissement important des formateurs pour favoriser une expérience d'apprentissage de groupe cohérente, résidait dans les nombreuses opportunités clairement présentées pour assumer des rôles de leadership au sein de chaque atelier (en petits groupes comme en grands groupes). Cette approche est essentielle car elle souligne l'importance des compétences en leadership et en influence sociale. Un bon bootcamp prend en compte cet aspect en proposant des occasions concrètes d'exercer des rôles de leadership tout au long de la formation, et pas seulement lors de l'atelier dédié à ces compétences.

Un point d'amélioration relevé par les participants concerne l'acceptation, par les formateurs, des retards aux ateliers. Si, en pratique, ces retards n'ont jamais dépassé 10 à 15 minutes pour 3 ou 4 participants dans certains ateliers, ce retour d'information révèle que certains participants accordent plus d'importance à la ponctualité que d'autres (ce qui est naturel dans tout groupe). Néanmoins, ces retards ont engendré une certaine démotivation et de la frustration, qu'il aurait été possible de gérer plus efficacement en instaurant une forme de sanction humoristique pour les retardataires (comme le nettoyage de la salle en fin de journée ou la réalisation d'un défi adapté à chaque personne).

L'évaluation de l'impact de l'expérience, notamment sur l'ambiance et l'inclusion au sein du groupe, a été particulièrement remarquable : tous les participants ont voté très positivement, à une exception près qui a opté pour une réponse mitigée. Ce retour d'information indique clairement que l'approche dynamique et personnalisée des formateurs a permis aux jeunes de se sentir pleinement intégrés à l'expérience d'apprentissage du bootcamp et de tisser des liens entre eux, malgré les difficultés rencontrées par certains d'entre eux en anglais ou leurs origines culturelles très diverses. L'impact du bootcamp a constitué une référence positive pour les jeunes, illustrant les principes d'appartenance, d'apprentissage ludique et d'inclusion.

En ce qui concerne les activités de plein air, les participants ont été très enthousiastes. Nous avons eu la chance de profiter d'une belle journée de printemps le premier jour, puis d'une journée d'hiver (idéale pour faire des bonshommes de neige !). L'excursion à Palma, pour admirer la nature, a été une expérience enrichissante. La Roumanie est fière de posséder l'une des régions montagneuses les plus boisées d'Europe, et certains jeunes n'avaient jamais vu la neige auparavant, ce qui a considérablement marqué leur expérience. De plus, les randonnées dans les environs du village (un petit village rural très traditionnel, avec ses vaches et ses nombreuses églises anciennes) ont révélé une dimension culturelle importante que les participants ignoraient avant leur visite. Pour approfondir cette dimension culturelle, notre groupe a eu l'occasion de visiter l'une des plus anciennes églises de la région, ainsi que le seul musée du pays entièrement consacré à la préservation des objets en bois (le Musée des Arts du Bois), de découvrir de vieilles maisons et de participer à des activités interactives sur les traditions ancestrales liées au bois dans notre région.

Un indicateur chiffré de l'impact sur la vie de nos participants a peut-être été les retours positifs concernant l'impact du bootcamp sur la création des conditions permettant aux participants de se sentir plus en confiance ; et le « oui » unanime à la recommandation de l'expérience du bootcamp à leurs amis.

En guise de recommandation finale des participants pour améliorer l'expérience du bootcamp, la seule remarque constructive, outre les nombreux compliments adressés à l'organisation et les commentaires amusants concernant la quantité impressionnante de poulet consommée pendant les six jours du bootcamp, concernait l'idée importante d'encourager certains membres de l'équipe originaires du même pays à passer moins de temps ensemble et à multiplier les échanges au cours du bootcamp (nous en avons fait beaucoup, mais certains des participants les plus jeunes se retrouvaient toujours immédiatement après la fin des activités de groupe ou des pauses).

Le dossier du bootcamp a été élaboré en collaboration avec nos participants. Afin de prendre en compte leurs retours et de les impliquer dans le processus de conception, nous avons mis en place une session de feedback quotidienne pendant le bootcamp, ce qui nous a permis de recueillir des réflexions précises immédiatement après les expériences d'apprentissage concrètes.

Nous avons adopté une approche centrée sur l'utilisateur lors de la rédaction de ce document, afin d'intégrer les contextes concrets pertinents du point de vue des jeunes eux-mêmes. Ceci a été rendu possible grâce à la collaboration du formateur ayant dispensé l'ensemble des formations en Roumanie, qui était également responsable de la rédaction du dossier du Bootcamp. Ayant passé du temps à connaître et à interagir avec chaque participant, il a pu s'exprimer de leur point de vue avec une plus grande justesse qu'une personne neutre. Les retours des participants, soulignant la personnalisation de l'expérience d'apprentissage pour chacun d'eux, renforcent l'idée que la formation et les conclusions du dossier du Bootcamp ont été élaborées avec une grande empathie, prenant en compte les attitudes, les intentions, les valeurs et les convictions des jeunes participants.

Nous avons mené une brève étude, à l'aide d'un questionnaire d'évaluation, afin d'évaluer l'impact potentiel du Dossier de formation intensive pour les animateurs jeunesse. Pour ce faire, nous avons interrogé 20 animateurs jeunesse issus de tous les pays partenaires du projet. Les principaux retours ont mis en évidence un intérêt pour l'intégration des éléments de l'atelier, tels que des activités concrètes, la structuration des ateliers et une meilleure compréhension de la nécessité de ces compétences spécifiques. Autre point important validé : nos retours étant basés sur une expérience concrète, ils permettent aux animateurs jeunesse qui les consultent d'appliquer plus facilement les enseignements et les informations qu'ils contiennent dans leur pratique. Enfin, les annexes du dossier de formation intensive, qui contiennent les documents relatifs aux ateliers, ont facilité l'accès à ces informations, évitant ainsi le téléchargement de deux documents distincts et favorisant leur diffusion au sein des réseaux d'animateurs jeunesse.

Les retours de l'Académie locale de perfectionnement ont été unanimement positifs, avec des notes exceptionnellement élevées indiquant une identification favorable des 10 compétences clés principales pour le marché du travail émergent de l'UE, un développement positif en termes de contenu et de qualité de l'animation des ateliers.

Les participants ont indiqué qu'à la suite de leur expérience d'apprentissage, ils souhaitaient participer à davantage de projets européens. Certains désiraient développer une idée d'entreprise prometteuse, tandis que d'autres ont pris conscience de la nécessité de mettre davantage en pratique les compétences acquises dans leur vie quotidienne. D'autres encore se sont sentis encouragés à adopter une attitude constructive face à l'échec (considérer l'échec comme une étape nécessaire à l'apprentissage) et ont souligné l'importance d'appliquer ces acquis à l'université et dans d'autres environnements académiques. Leurs cours, axés sur l'apprentissage par projet, pourraient ainsi bénéficier du renforcement de leurs compétences en matière de pensée critique, de résolution de problèmes complexes, de leadership et de toutes les autres compétences proposées par notre Académie. Enfin, et c'est sans doute le plus important, les participants ont reconnu l'intérêt de transmettre les enseignements de cette expérience aux jeunes générations et de promouvoir leur participation à de futurs projets similaires.

Lorsqu'on leur a demandé anonymement de noter les améliorations potentielles pour l'Académie locale de perfectionnement, le seul commentaire exploitable concernait la nécessité d'offrir davantage d'occasions d'interaction entre les participants. Bien que plus d'un tiers des activités aient été très interactives, ce commentaire précis indique que certains participants préfèrent des activités plus sociales, intégrées à l'apprentissage par projet. Il serait possible de remédier à ce besoin en incluant un critère de sensibilisation à la cohésion sociale et de groupe dans les directives officielles d'élaboration des ateliers. Il est à noter qu'environ un participant sur vingt a mentionné ce besoin, ce qui signifie que cette impression n'est pas nécessairement partagée par la majorité.

Parmi les difficultés rencontrées par les participants à nos Académies, le travail de groupe s'est avéré le plus problématique. La plupart des établissements d'enseignement formel privilégiant encore les tâches et l'apprentissage individuels, avec quelques travaux de groupe occasionnels sans fournir d'outils spécifiques pour la communication au sein de ces groupes, il n'est pas surprenant que la majorité des jeunes de notre projet (18-21 ans) aient rencontré ce problème. Il est important de le souligner, car cela met probablement en évidence l'importance de maîtriser des compétences émergentes telles que la « formation et la communication au sein d'un groupe ». Si l'objectif est de maintenir les 10 compétences, une suggestion pour améliorer l'arbre de compétences serait de fusionner « Exploitation technologique » et « Conception technologique » en une seule compétence, puis d'introduire la 10e, axée sur la cohésion d'équipe et les stratégies de communication : comment échanger des retours constructifs, comment développer un esprit curieux, notamment en ce qui concerne la dynamique et le développement des groupes.

Un deuxième défi, identifié par nos participants, concernait le manque de temps. Avec plus de 90 % de réponses positives, on peut supposer que leur intérêt était tel que leur volonté d'approfondir chaque compétence n'était pas pleinement satisfaite dans les 90 minutes imparties à chaque atelier. Il est à noter que les futures Académies locales de perfectionnement pourraient s'inspirer des Bootcamps transnationaux, avec un programme de formation de 40 heures, dans un lieu distant. Ceci permettrait aux participants de faire connaissance et de créer une cohésion de groupe, tout en bénéficiant d'un temps accru consacré à la formation et au perfectionnement.

Les animateurs jeunesse qui ont mis en œuvre les académies locales de perfectionnement ont également apporté un éclairage important sur le processus de conception, de développement et de mise en œuvre.



Les retours d'expérience des organisations de jeunesse en Lituanie, Roumanie, Slovénie, Autriche, Grèce et France confirment l'efficacité des Académies locales de perfectionnement, avec 100 % des répondants leur attribuant la note maximale (5/5) pour leur pertinence locale et leur adéquation aux besoins actuels du marché du travail. Si les animateurs ont souligné des difficultés pratiques, comme le maintien d'une forte motivation lors des sessions intensives et la compréhension de modules techniques complexes, ils ont obtenu des résultats exceptionnels (4,6/5 en moyenne pour l'impact positif sur le développement des compétences et 4,4/5 pour la transférabilité du modèle) grâce à une adaptation dynamique et réactive. Les données qualitatives révèlent que le véritable impact du programme réside dans son approche pédagogique, qui privilégie des parcours d'apprentissage interconnectés (combinant cartographie de l'empathie, prototypage en direct, jeux interactifs et discussions autour de projets concrets) plutôt qu'une théorie rigide et didactique. Ces parcours permettent de faire le lien entre les compétences théoriques et la réalité professionnelle.

LES 10 PRINCIPAUX DÉFIS ET STRATÉGIES D'AMÉLIORATION

I. Plateforme d'apprentissage en ligne

1. Inadéquation du contenu culturel

- Définition : Les traductions littérales ne parviennent souvent pas à saisir les nuances culturelles spécifiques, l'argot et les valeurs essentielles pour mobiliser les diverses populations de jeunes Européens.
- Signe avant-coureur : taux d'abandon élevés durant les premières phases d'achèvement du module.
- Raison 1 : La traduction littérale ignore le contexte culturel local.
- Raison 2 : L'argot des jeunes évolue plus vite que le contenu statique.
- Impact : Les participants peuvent se sentir déconnectés du contenu pédagogique.



Bien que nous ne disposions pas d'une évaluation spécifique pour valider cette hypothèse, la section d'apprentissage la plus vulnérable à ce décalage culturel est le portail d'apprentissage en ligne, notamment en raison de l'absence de formateur ou d'assistant pour « traduire » certains concepts ou guider les apprenants dans leur adaptation culturelle par le questionnement. Dans un cadre physique, comme c'est le cas pour le Bootcamp transnational, ce problème peut être plus facilement surmonté grâce à la présence d'une équipe de chaque pays, qui peut s'entraider en partageant ses différentes perspectives, et à la présence d'un formateur pour répondre aux questions. De même, dans les Académies locales de perfectionnement, ce défi est encore plus facile à relever grâce à la présence de participants et de formateurs du même pays. L'animateur n'a alors qu'à formuler les idées en tenant compte des nuances locales, ce qui, dans la plupart des cas, se fait naturellement.



💡 Stratégie d'amélioration proactive

Plus particulièrement en ce qui concerne la plateforme d'apprentissage en ligne.
Phase d'évaluation culturelle : Une adaptation locale du contenu est mise en œuvre en cours de développement par des facilitateurs des pays concernés (idéalement les mêmes qui ont élaboré le contenu). Cette adaptation permet de vérifier la tonalité, les nuances culturelles, etc. Enfin, les responsables contrôlent la qualité et partagent ensuite leurs observations culturelles lors de réunions avec les partenaires afin d'améliorer la collaboration transnationale.

2. Obstacles à l'intégration H5P







Définition : Le personnel non technique peut avoir des difficultés à mettre en œuvre les éléments interactifs H5P, ce qui peut entraîner des problèmes techniques ou un contenu numérique simplifié et moins efficace.
Signe avant-coureur : Éléments interactifs défectueux sur les pages.
Raison 1 : Le personnel manque de formation de base en développement web.
Raison 2 : Les interfaces complexes intimident les utilisateurs non technophiles.
Impact : Une interactivité réduite engendre une expérience utilisateur passive et ennuyeuse.

Dans notre cas, nous avons subi un retard d'environ deux mois en raison d'une incompréhension quant à l'intégration de H5P sur notre site web (outre une série d'autres problèmes techniques liés à la plateforme elle-même). Afin de limiter les conséquences négatives de ces retards, nous aurions bénéficié d'une expertise pointue en programmation, notamment concernant l'intégration de contenu interactif sur notre plateforme en ligne. Par ailleurs, une approche plus proactive, permettant d'identifier plus tôt ce problème, aurait sans doute permis d'éviter cet obstacle.

💡 Stratégie d'amélioration proactive

Séminaire de compétences techniques : Organisez des ateliers de programmation visuelle pour le personnel ou prévoyez un budget pour faire appel à des prestataires externes afin de garantir une intégration professionnelle et interactive du contenu H5P. La durée peut être d'une seule journée, car il s'agit d'un besoin très spécifique. De plus, la formation peut être dispensée en ligne afin de réduire les frais de déplacement.

Le programme du séminaire doit inclure, comme livrable, la mise en œuvre d'au moins un élément H5P sur un site web, ainsi que les principes théoriques fondamentaux relatifs aux éléments interactifs H5P et à leurs avantages et inconvénients selon les styles d'apprentissage et les publics jeunes. Si l'expert en conception pédagogique H5P fait partie des animateurs/formateurs des organisations partenaires, il peut assurer la partie théorique pour tous les autres partenaires, tandis que les aspects techniques de codage et d'intégration peuvent être traités séparément lors d'un séminaire de compétences techniques de 3 heures.



3. Mobilisation des jeunes à distance

Définition : Maintenir la motivation des participants situés loin du siège social est difficile sans le lien de confiance établi grâce à des interactions régulières en face à face.
Signe avant-coureur : Disparition des nouvelles après l'inscription initiale.
Raison 1 : L'absence de contact physique réduit la responsabilisation.
Raison 2 : La fatigue numérique rend l'apprentissage en solitaire peu attrayant.
Impact : Faibles taux de réussite parmi les jeunes participants isolés et ruraux.

Dans les pays où le taux de jeunes sans emploi, ni formation, ni études (NEET) est très élevé en milieu rural, où les infrastructures de transport sont insuffisantes et où le soutien social aux jeunes vulnérables est faible, le projet doit prendre en compte les barrières psychologiques et l'éloignement géographique qui empêchent les participants de concrétiser leur intérêt initial pour les Académies locales de perfectionnement professionnel (mais aussi pour le Portail d'apprentissage en ligne). Bien que le projet ne cible pas spécifiquement les NEET ni ne vise à créer des ponts entre les zones rurales et urbaines, ce défi particulier contribuerait à ses objectifs en améliorant l'accessibilité et le soutien aux groupes vulnérables, constituant ainsi un critère de qualité pour d'autres projets européens. De plus, un réseau de soutien renforcé, incluant les jeunes des zones rurales périphériques, instaure un climat de confiance et tisse des liens qui pourront faciliter leur participation ultérieure à d'autres initiatives adaptées à leur profil, en réduisant les obstacles à leur intégration.

💡 Stratégie d’amélioration proactive

Sensibilisation personnalisée à distance : initier des appels de présentation avec les apprenants à distance et réserver des quotas spécifiques pour les jeunes ruraux dans les académies locales afin de favoriser une connexion authentique.

Il serait préférable que les personnes qui appellent soient des conseillers d’orientation professionnelle ou d’autres membres du personnel ayant une formation en psychologie et/ou en travail social, afin de maximiser les chances que les jeunes issus de zones rurales et/ou périphériques, ayant des difficultés d’accès plus importantes, aient le sentiment positif et empathique d’être compris et écoutés.

Par ailleurs, exiger spécifiquement la participation de jeunes issus des zones rurales ou périphériques aux Académies locales de perfectionnement professionnel renforcerait l’accessibilité (nous recommandons au moins 3 ou 4 participants sur un minimum de 20). De même, la plateforme en ligne devrait compter au moins 15 % de jeunes originaires des zones rurales ou périphériques, ce qui peut être vérifié par la commune de résidence indiquée dans le formulaire d’inscription (toute commune de moins de 5 000 habitants).

II. Camp d'entraînement transnational

4. Sélection des participants

Définition : Distinguer les jeunes qui recherchent un véritable développement de compétences de ceux qui privilégient le « tourisme » social lors du processus de sélection et de candidature compétitif.
Signe avant-coureur : Groupes nationaux cloisonnés pendant les pauses.
Raison 1 : Les questions vagues posées dans le cadre d'un formulaire de candidature permettent des réponses malhonnêtes.
Raison 2 : La gratuité des voyages attire des participants « touristes » peu motivés.
Impact : La dynamique de groupe s'en trouve affectée, ce qui entrave l'apprentissage collectif et les échanges transnationaux.

Il est parfois difficile de déceler un véritable désintérêt pour l'expérience d'apprentissage, d'autant plus que les formulaires de candidature sont souvent remplis avec un enthousiasme que l'on attribue, à tort, à l'apprentissage (plutôt qu'au tourisme). Bien entendu, les projets Erasmus+ offrent la possibilité de visiter des pays autrement inaccessibles à certains jeunes participants. Néanmoins, il est primordial, tant pour les valeurs et les principes du projet que pour le bon fonctionnement du groupe, de sélectionner des personnes réellement motivées à se développer et à sortir de leur zone de confort.



Un écueil à éviter absolument est de se contenter des candidats une fois que le nombre de places est atteint par la première promotion, au lieu de créer un avantage concurrentiel dans le format de candidature (au moins 50 % de chances de réussite, soit le double du nombre de candidats par rapport aux participants au bootcamp).



Un autre aspect important du processus de sélection est l'ouverture d'esprit des candidats vis-à-vis des différentes cultures, que l'on peut plus facilement évaluer par des questions plus directes comme : « Quand avez-vous eu pour la dernière fois un contact plus approfondi qu'une simple conversation avec une personne d'une autre culture ? Pouvez-vous décrire votre expérience ? Qu'avez-vous appris de nouveau ? » En fonction de la date et de la description, on peut déterminer le degré d'intérêt manifesté par le candidat.

💡 Stratégie d'amélioration proactive

Évaluation des candidats à la formation professionnelle : Mettre en œuvre des formulaires de candidature détaillés et de brefs entretiens d'évaluation menés par des conseillers en formation professionnelle afin d'évaluer la motivation des participants au-delà de simples réponses écrites.

Un bref entretien téléphonique, basé sur le formulaire de candidature, permet de lever les doutes quant à la validité des réponses. Bien qu'il s'agisse d'une pratique courante, elle peut parfois devenir une simple formalité plutôt qu'une évaluation réfléchie. D'où l'importance d'être attentif et de disposer d'un nombre suffisant de candidats pour le processus de sélection.

5. Alignement des facilitateurs

Définition : Les animateurs peuvent avoir du mal à reproduire l'esprit pédagogique et la logique complexe des ateliers conçus par des membres externes de l'équipe.
Signe avant-coureur : Confusion lors des phases de transition de l'atelier.
Raison 1 : Réunions préparatoires insuffisantes entre les différents concepteurs.
Raison 2 : Les objectifs pédagogiques abstraits manquent d'instructions concrètes.
Impact : Une diffusion incohérente sème la confusion chez les participants et dilue le message éducatif.





Chaque formateur, animateur ou concepteur pédagogique laisse une empreinte unique sur le sens et la visualisation de ses activités, parfois difficile à retranscrire par écrit, même pour les animateurs jeunesse les plus expérimentés. Le problème de ces malentendus est que les intentions initiales peuvent être négligées lors de la mise en œuvre, alors même que les étapes ont été scrupuleusement suivies sur papier. Notre projet comprenait une section « Conseils pour l'animateur », conçue précisément à cet effet, mais elle était toujours écrite. De plus, le personnel présent à la plupart des réunions avec les partenaires numériques était composé de membres de la direction, et non de formateurs ou d'animateurs (du moins pas toujours). Nous sommes convaincus qu'un appel de deux à trois heures après l'élaboration de l'atelier permettrait d'affiner les détails et d'identifier les bonnes pratiques, renforçant ainsi l'impact de la formation.

5. Alignement des facilitateurs

💡 **Stratégie d'amélioration proactive**

Séances d'information pour les animateurs : Organisez des séances où les concepteurs expliquent verbalement la logique et les nuances de l'atelier, afin que les animateurs saisissent l'esprit pédagogique au-delà de la documentation écrite.

Cette étape peut être intégrée à l'un des échanges entre partenaires ou organisée séparément. Lors de la phase initiale du Bootcamp transnational, où un formateur anime l'ensemble des premiers ateliers, il/elle/ils doivent mener la démarche d'investigation. Parallèlement, il est important que chaque autre formateur identifie ses lacunes, car lors de la phase suivante des Académies locales de perfectionnement, il/elle devra animer lui/elle-même tous les ateliers.

Il est important de souligner ici qu'il est préférable que les mêmes formateurs/animateurs impliqués dans le développement des ateliers basés sur la plateforme d'apprentissage en ligne les animent en personne lors des académies locales de perfectionnement, et qu'ils fournissent également des informations lors de l'appel initial précédant le bootcamp transnational (où ils informeraient le formateur du bootcamp des informations plus spécifiques).

6. Surutilisation de l'IA générative

Définition : Trouver le juste équilibre dans l'utilisation de l'IA afin que les participants améliorent leur travail sans pour autant négliger la pensée critique et la créativité originale.
Signe avant-coureur : Des résultats artificiellement lisses et similaires.
Raison 1 : Les étudiants privilégient la rapidité à l'apprentissage en profondeur.
Raison 2 : Limites floues concernant l'utilisation acceptable de l'IA.
Impact : L'exécution superficielle des tâches remplace le véritable développement des compétences et la réflexion.

Dans le monde actuel, le recours à l'intelligence artificielle générative (IAG) est devenu presque un réflexe pour accomplir une multitude de tâches, tant personnelles que professionnelles. Plus grave encore, dans le contexte éducatif (y compris non formel), l'apprentissage peut être entravé par l'utilisation de l'IAG sans que les participants aient préalablement consulté leurs propres ressources. Plus inquiétant encore, une utilisation réactive de l'IAG ne reflète probablement pas une utilisation optimale de son potentiel pour résoudre les problèmes, laissant les solutions ou les perspectives superficielles – des symptômes plutôt que des causes profondes.

Dans notre expérience d'apprentissage, nous avons constaté quelques cas où des participants ont eu recours à l'intelligence artificielle pour répondre à des questions lors de travaux de groupe non supervisés (sans que cela ne pose problème). Cependant, nous avons observé que dès lors que des applications comme Gemini ou ChatGPT proposaient une perspective aux jeunes, même après avoir discuté entre eux de différentes réponses (toutes valables), ces derniers avaient tendance à privilégier et à promouvoir celle suggérée par l'application (renforçant ainsi leur dépendance à l'intelligence artificielle et diminuant leur confiance en leurs propres perspectives et jugements).



💡 Stratégie d'amélioration proactive

Directives d'utilisation de l'IA : Fournir des directives claires sur l'intégration positive de l'IA ainsi que des exemples concrets d'utilisation inappropriée afin de maintenir l'esprit critique lors des ateliers.
Bien que l'IA générique aurait pu être davantage mise en avant lors de l'atelier et du module d'apprentissage sur l'exploitation des technologies, nous sommes convaincus qu'il serait encore plus important d'établir des directives spécifiques pour le Bootcamp transnational et les Académies locales de perfectionnement, concernant une utilisation appropriée de l'IA générique, car ces directives seraient diffusées à travers toutes les expériences d'apprentissage. De plus, certains ateliers pourraient explorer différentes utilisations des outils d'IA (applications spécifiques, utilisation sans téléphone, ou utilisation limitée à un usage spécifique ou à un nombre d'utilisations restreint). Cela encouragerait une approche de prototypage pour l'utilisation des outils d'IA générique.

Une autre stratégie pourrait consister à discuter ouvertement et à convenir de l'IA générale dès la phase d'établissement des règles, le premier jour. Cela ne résoudra évidemment pas complètement le problème, mais un accord partagé dès le début peut aider les apprenants à ne pas s'y fier inutilement.

7. Visibilité du dossier

Définition : Capter l'attention des animateurs jeunesse très occupés afin de faire du Dossier Bootcamp une ressource professionnelle pratique et largement utilisée.
Signe avant-coureur : Peu de téléchargements depuis le portail.
Raison 1 : La surcharge d'informations empêche la lecture de longs documents.
Raison 2 : Le marketing ne met pas suffisamment en avant les avantages pratiques.
Impact : De précieuses idées pédagogiques restent inutilisées par la communauté professionnelle visée.

Bien que le dossier de formation intensive vise à renforcer les compétences des animateurs jeunesse européens afin qu'ils puissent proposer des formations et des expériences d'apprentissage de meilleure qualité, en s'appuyant sur une expérimentation concrète, il n'est pas toujours facile de convaincre les formateurs de consacrer du temps, malgré leur emploi du temps chargé, à « leur expliquer » comment faire mieux, ou même à les consulter (si l'information est présentée de cette manière, ils risquent de ne pas en percevoir pleinement les avantages). Nous sommes tous submergés de documents et un PDF supplémentaire contenant des « informations utiles » risque tout simplement d'être oublié. Le dossier finira alors par être simplement coché sans que l'on s'intéresse aux connaissances, aux attitudes et aux idées qu'il recèle, qui pourraient pourtant avoir un impact bien au-delà du cadre de notre formation intensive.

Dans notre cas particulier, nous avons eu du mal à trouver un groupe de formateurs très engagés, prêts à analyser en profondeur le dossier du bootcamp que nous avons élaboré (au moment où nous écrivons ces lignes, le temps nécessaire pour atteindre le public cible de travailleurs sociaux consultant le dossier n'est pas encore écoulé).



💡 Stratégie d'amélioration proactive

Diffusion ciblée des ressources : Envoyer des copies numériques du dossier et de brefs formulaires de rétroaction aux bases de données des animateurs jeunesse par courriel standardisé, en encourageant l'engagement grâce à une communication claire et professionnelle.

Chaque organisation partenaire est connectée à d'autres réseaux locaux, régionaux et nationaux d'organisations disposant d'une base de données d'animateurs jeunesse. Ces animateurs peuvent être contactés et répartis équitablement entre les partenaires du projet afin de les joindre directement par courriel ou par téléphone pour leur expliquer les besoins de notre projet et les avantages qu'ils pourraient en retirer. Il convient également de prévoir un temps de lecture (10 à 15 minutes), suivi d'un court questionnaire (2 à 3 minutes). Définir clairement les attentes dès le départ favorisera la collaboration.

IV. Académie locale de perfectionnement des compétences

8. Adhésion au renforcement des compétences

Définition : Convaincre les jeunes qui ne connaissent pas Erasmus+ que consacrer du temps à l'acquisition de nouvelles compétences leur apporte des avantages concrets pour leur avenir professionnel.
Signe avant-coureur : faible participation aux webinaires d'information.
Raison 1 : Scepticisme quant à la valeur de l'éducation non formelle.
Raison 2 : Les avantages de la montée en compétences semblent trop abstraits.
Impact : Les bénéficiaires potentiels ratent des opportunités faute de valeur perçue.

Pour les jeunes qui ne connaissent pas les projets européens de jeunesse, il existe un manque de compréhension quant aux avantages potentiels de la participation. Même le concept d'« éducation non formelle » peut paraître étrange et nécessiter des explications. Si la principale motivation est la distribution de pizzas gratuites, ce n'est pas une stratégie efficace, même si elle s'avère parfois la plus pertinente pour les jeunes issus de milieux socio-économiques défavorisés qui ont besoin d'une motivation plus concrète que d'arguments intellectuels.

Un projet de l'envergure d'EASY doit également prendre sous son aile la responsabilité de diffuser les valeurs et les principes des projets européens pour la jeunesse auprès des populations qui ne connaissent pas ce concept, et de les aider à accéder facilement à ces opportunités dans un langage adapté à leurs besoins spécifiques.

Étant donné que même dans les zones rurales défavorisées, les jeunes ont accès aux réseaux sociaux (notamment TikTok et Instagram), il est tout à fait naturel de les cibler avec des contenus éducatifs concernant nos Académies locales. Mais au-delà de l'importance du perfectionnement des compétences pour le marché du travail européen émergent, nos candidats doivent également comprendre les principes fondamentaux des projets européens, ainsi que leur importance et leur valeur.

Dans notre cas, la plupart des participants connaissaient déjà le concept grâce à leurs universités ou à des projets Erasmus+ antérieurs. Toutefois, cela ne constitue pas nécessairement un indicateur positif, car nous n'avons pas suffisamment pris en compte l'importance d'une meilleure sensibilisation aux opportunités offertes aux jeunes en Europe dans nos régions.

Perspectives des animateurs jeunesse et réalité du terrain : Les retours de nos partenaires de mise en œuvre en Lituanie, en Roumanie, en Slovénie et en France soulignent que le maintien de la dynamique et de l'intérêt est étroitement lié à la manière dont les compétences s'articulent concrètement avec la vie réelle. Les animateurs jeunesse ont constaté que les approches abstraites ou trop théoriques entraînent rapidement un désintérêt et des abandons. Par exemple, nos partenaires en France (WIPSEE) ont explicitement observé que le maintien de la mobilisation et de la motivation tout au long de la journée constituait un obstacle majeur. Pour y remédier, les animateurs les plus efficaces ne se sont pas contentés de présenter les compétences ; ils ont activement établi des liens directs entre celles-ci et des situations concrètes du monde du travail, en utilisant des jeux, des mises en situation interactives et des discussions structurées pour ancrer les concepts abstraits.

Lorsque les jeunes peuvent échapper à leur routine quotidienne grâce à des exercices immersifs en situation réelle (comme le modèle roumain qui associe la pensée conceptuelle, les promenades empathiques et le prototypage en direct), leur motivation passe d'une participation passive à un investissement actif et autonome.

Indicateur d'objectif principal :
Pour atteindre l'objectif d'un consensus total sur la pertinence des compétences, le marketing et les séances d'introduction doivent clairement mettre en avant leur utilité pratique. Dans les retours d'information, 100 % des animateurs jeunesse chargés de la mise en œuvre ont attribué la note maximale de 5/5 à la pertinence de ces compétences dans leur contexte local, confirmant ainsi la solidité du programme de formation (le principal obstacle réside dans la manière dont cette valeur est communiquée lors du recrutement).

💡 Stratégie d'amélioration proactive

Marketing axé sur les valeurs : Lancer des campagnes sur les réseaux sociaux mettant en avant les valeurs d'Erasmus+ et des vidéos d'ambassadeurs étudiants afin d'illustrer les avantages concrets de l'éducation non formelle pour la carrière.

Ayant déjà réalisé une série de vidéos d'ambassadeurs étudiants, animées par des animateurs jeunesse qui maîtrisent le langage de nos groupes cibles, il serait très utile d'utiliser ces mêmes vidéos pour promouvoir une ou deux compétences, en complément des informations concernant l'Académie locale de perfectionnement. Chaque vidéo étant axée sur une compétence spécifique, cela permet de contextualiser et d'informer directement un animateur jeunesse sur les compétences enseignées et sur l'énergie déployée dans le cadre du projet.

9. Adaptation dynamique

Définition : Ajustement en temps réel du programme et des méthodes de diffusion lorsque le groupe de participants réel diffère significativement des besoins du groupe du bootcamp transnational.

Signe avant-coureur : expressions souvent vitreuses pendant les séances.
Raison 1 : Les plans de cours fixes manquent de la flexibilité nécessaire.
Raison 2 : Les facilitateurs manquent d'expérience en matière de changement de cap rapide.
Impact : Les objectifs d'apprentissage ne sont pas atteints car le contenu est inadapté.

Les styles d'apprentissage sont extrêmement variés et les profils neurodivergents diffèrent souvent d'un groupe à l'autre (parfois sans même en être conscients). Par conséquent, l'animateur doit tenir compte du fait que, lors de la mise en œuvre et de l'animation d'ateliers dans les Académies locales de perfectionnement, il devra peut-être adapter le contenu sur place (au moins le premier jour) afin de personnaliser l'apprentissage pour le groupe concerné.



Dans notre cas, certaines activités ont été légèrement adaptées quant à leur calendrier, leur ordre, leur ampleur ou leur mode d'application (individuel ou en groupe, présentation ou description orale, etc.). Cette adaptabilité a nécessité une observation attentive de l'énergie du groupe et de ses besoins émergents. Bien que cette adaptation se soit faite naturellement, ce n'est pas toujours le cas et elle n'a pas été abordée lors de nos réunions ; elle s'est simplement instaurée de manière organique grâce à la flexibilité et à l'expertise de notre équipe. Toutefois, si nous envisagions une application plus large des objectifs et des ressources de notre projet, il serait utile de sensibiliser les participants à cette situation émergente, qui pourrait autrement passer inaperçue et entraîner un désengagement de la part de certains d'entre eux (sans que cela soit lié à la qualité des ressources elles-mêmes).



Perspectives et réalités du travail auprès des jeunes :

La mise en œuvre concrète est par nature imprévisible, et l'expérience de nos animateurs jeunesse confirme que le respect rigide des plans de cours nuit à l'engagement. En Roumanie, l'académie a réuni un groupe très hétérogène (personnes LGBTQ+, minorités ethniques, jeunes sans emploi, ni formation, ni études, et jeunes diplômés de 16 à 29 ans). Plutôt que d'imposer un format standardisé, les animateurs ont adapté dynamiquement le déroulement de l'atelier en fonction des besoins émergents du groupe et ont fusionné des modules (par exemple, en intégrant l'empathie de l'utilisateur directement dans les flux de prototypage technique).

De même, les partenaires français ont ajusté le déroulement des présentations en temps réel, en allongeant volontairement les parties les plus interactives tout en raccourcissant les diapositives théoriques. Les retours d'expérience montrent que les animateurs jeunesse qui ont adopté une approche constructive basée sur l'apprentissage par l'échec et qui se sont adaptés aux profils et à la capacité d'attention spécifiques de leur groupe ont obtenu un impact bien plus important.

Indicateur d'objectif principal :
Afin d'assurer un transfert optimal des connaissances, le manuel vise un indice d'adaptabilité élevé. Les données montrent que 100 % des animateurs jeunesse ayant répondu ont jugé la transférabilité de ce modèle de formation très favorable (80 % lui attribuant la note maximale de 5/5 et les autres 4/5 ou 3/5), ce qui prouve que l'adaptabilité locale ne diminue pas l'impact du programme principal, mais le garantit au contraire.

💡 Stratégie d'amélioration proactive

Cadre de contenu adaptatif : autoriser les adaptations justifiées du programme et intégrer les compétences pour refléter une application concrète, en veillant à ce que le contenu reste pertinent par rapport aux besoins émergents du groupe.
Inclure tous les formateurs/animateurs aux côtés de l'équipe de direction lors de la dernière réunion numérique des partenaires avant les Académies locales de perfectionnement pourrait susciter une brève discussion sur l'adaptation potentielle du matériel d'atelier aux différents styles d'apprentissage (du moins les plus courants), ainsi que sur l'échange d'idées clés sur la manière de développer un sens de l'adaptabilité sur place pour faire face à tout type de surprises qui peuvent survenir naturellement.

10. Accessibilité rurale

Définition : Surmonter les obstacles logistiques tels que la faiblesse des transports publics et les coûts de déplacement élevés pour les jeunes vivant dans les zones périphériques ou rurales.
Signe avant-coureur : annulations de dernière minute pour cause de problèmes de transport.
Raison 1 : La faiblesse des infrastructures limite les possibilités de mobilité rurale.
Raison 2 : Les frais de voyage dépassent le budget disponible des jeunes.
Impact : L'isolement géographique entraîne une exclusion sociale des opportunités de formation centrales.

Outre les facteurs de motivation liés à un échange dynamique et empathique entre les conseillers d'orientation et les jeunes ruraux/périphériques intéressés par la participation aux Académies locales de perfectionnement (comme proposé au point 3), le transport représente un obstacle encore plus important. Le prix de l'essence étant élevé et la plupart des jeunes ne conduisant pas, et la plupart des villages n'étant pas desservis par les transports en commun, il est nécessaire, pour les prochaines versions de projets similaires, de réfléchir à des solutions pour pallier le manque d'infrastructures et améliorer l'accessibilité pour les jeunes participants défavorisés.

Dans le cadre de notre processus de mise en œuvre, les jeunes issus de ces villages et participant au projet Académie bénéficiaient déjà du soutien de nos organisations à travers différents projets, notamment la prise en charge des frais de transport et de carburant. Aucun jeune supplémentaire issu de ces villages n'a été laissé sans soutien (ce constat nous incite à faire mieux la prochaine fois).

Perspectives et réalités du travail auprès des jeunes :
Les jeunes des zones rurales et périphériques sont confrontés à un isolement systémique que les alternatives numériques seules ne peuvent résoudre. Ces dernières souffrent souvent de « lassitude numérique » ou manquent du sentiment d'appartenance à une communauté propre aux espaces physiques. Lors de nos interventions, nos partenaires travaillant auprès de groupes divers et vulnérables (notamment les jeunes sans emploi, ni formation, ni études et les habitants des zones rurales en Roumanie) ont constaté que créer un véritable sentiment d'appartenance à une communauté en seulement 15 heures représente un défi considérable.

Toutefois, lorsque l'accès physique était facilité (par exemple grâce à l'aide au déplacement organisée par l'association), l'inclusion de ces profils divers enrichissait considérablement la dynamique sociale. La grande variété de points de vue, allant des jeunes adolescents aux jeunes adultes jusqu'à 29 ans, créait un « espace social » très dynamique où les jeunes des villes et des campagnes apprenaient directement des réalités vécues des uns et des autres.



Indicateur d'objectif principal : Maintenir des indicateurs de participation inclusive. Avec 100 % des animateurs jeunesse interrogés confirmant que la formation a eu un impact très positif sur le développement des compétences des participants, garantir un accès physique à la formation pour les jeunes ruraux isolés se traduit directement par une progression mesurable et transformatrice de leurs compétences, pour ceux qui en ont le plus besoin.

💡 Stratégie d'amélioration proactive

Financement pour les obstacles géographiques : allouer des budgets au transport et à l'accessibilité afin de garantir la participation des jeunes issus des zones périphériques et des personnes handicapées.
Une autre possibilité serait d'attribuer une petite bourse ou une subvention minimale aux jeunes issus de petits villages, afin de couvrir leurs frais de participation (une centaine d'euros, ce qui pourrait suffire pour trois jours de transport). Chaque académie accueillera trois ou quatre participants. Pour simplifier les démarches administratives, les participants devront fournir une attestation écrite de réception de la somme après la fin de la formation (afin d'éviter qu'ils ne reçoivent la bourse sans participer ensuite au programme).

Académies « éphémères » décentralisées : lorsque les budgets de transport sont limités, encouragez les partenaires à se coordonner avec les centres communautaires ou les écoles rurales locales pour organiser des ateliers condensés d'une journée directement dans les zones périphériques, éliminant ainsi totalement l'obstacle du déplacement.



Stratégie de diffusion du guide de solutions

Comment pouvons-nous diffuser de manière qualitative ce guide de solutions à 100 animateurs jeunesse à travers l'Europe qui bénéficieraient des enseignements tirés de l'expérience d'apprentissage EASY ?

Notre proposition répartit les responsabilités entre tous les partenaires, l'Institut Bucovina assurant la coordination du lot de travail 4. Pour atteindre cet objectif, chaque organisation consultera 20 animateurs jeunesse. La validation par chaque animateur pourra se faire numériquement (par téléchargement direct du manuel depuis le site web). Chaque partenaire pourra également trouver des animateurs jeunesse consultant le manuel au format papier au sein de son organisation, à condition qu'ils le téléchargent également depuis notre site web.



Co-funded by
the European Union

Contactez-nous:

Emerging Advanced Skills Youth

Restez en contact avec EASY – Emerging Advanced Skills Youth. Pour les mises à jour, les ressources et tous les supports pédagogiques développés dans le cadre du projet, veuillez consulter notre site web : https://www.emergingskills.eu/.

Vous pouvez également explorer les modules EASY abordés dans le cadre du projet ici : https://www.emergingskills.eu/modules/.

Le contenu de ce manuel reflète uniquement l'opinion de ses auteurs et ne représente pas nécessairement celle de l'Union européenne ni des autres organismes de soutien. Ni l'Union européenne ni le programme Erasmus+ ne sauraient être tenus responsables de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient. Ces informations sont fournies à des fins pédagogiques et visent à aider les jeunes, les enseignants et les décideurs politiques à comprendre et à développer les compétences clés en matière d'employabilité.

© 2025 Consortium du projet EASY. Tous droits réservés. La reproduction ou la distribution de toute partie de ce guide est autorisée à des fins non commerciales, à condition de mentionner les auteurs et le programme Erasmus+.

WIPSEE ACCELERAS EPeKa TAVOEUROPA Institutul Bucovina iasis