

L'apprentissage non formel dans les projets de Jeunesse en action



Rapport rédigé par Silja Ramseier
Movetia, 15.09.2021

1 Introduction

Le présent rapport met en lumière des aspects importants de l'apprentissage non formel (ANF) dans les projets de Jeunesse en Action: la participation (dans toutes les phases du projet), l'apprentissage interculturel ainsi que l'évaluation et la reconnaissance des résultats d'apprentissage. Ces aspects sont illustrés ci-après par une sélection des meilleures pratiques mises en œuvre par des responsables de projet.

Avant d'aborder ces aspects, nous expliquerons ce qu'est l'apprentissage non formel. Dans [Kompass](#), un manuel pour l'éducation aux droits de l'homme élaboré par le Conseil de l'Europe, l'apprentissage non formel se rapporte à toute activité planifiée par laquelle des participant-e-s peuvent acquérir des compétences personnelles, sociales et professionnelles en dehors des institutions de formation de l'Etat. L'apprentissage non formel repose sur la motivation des apprenant-e-s et est accessible à tout le monde.

Le programme d'apprentissage d'une activité non formelle repose sur les besoins des participant-e-s. Il définit des objectifs et utilise des méthodes participatives, grâce auxquelles les apprenant-e-s sont impliqué-e-s activement dans l'activité. Ils-elles peuvent ainsi apprendre de leurs actions et de leurs expériences. Les méthodes choisies doivent aider les apprenant-e-s à atteindre leurs objectifs d'apprentissage. Les résultats d'apprentissage sont recueillis et consignés selon plusieurs méthodes, de l'autoévaluation des apprenant-e-s aux certificats formalisés. La réflexion sur les expériences d'apprentissage et la documentation de celles-ci favorisent en particulier la reconnaissance individuelle et sociale de l'apprentissage non formel et informel.

2 Participation dans toutes les phases du projet

Lorsqu'un projet repose sur l'apprentissage non formel, il est essentiel que les jeunes soient impliqués-e-s dans toutes ses phases. Cela leur permet, en effet, de prendre part à la prise de décisions et renforce leur expérience d'apprentissage. Lors de son projet ConneXt, la Compagnie Digestif a impliqué les jeunes de la manière décrite ci-après.

2.1 Pendant la phase de préparation

- Une discussion concernant la structure approximative du programme a lieu sur un forum en ligne. Les participant-e-s y mentionnent leurs besoins personnels.
- Les participant-e-s peuvent déjà s'inscrire pour animer une session de partage de compétences, c'est-à-dire un atelier organisé pendant la rencontre et au cours duquel ils-elles partageront leur savoir-faire.
- Les participant-e-s répondent à un questionnaire visant à préparer le processus d'apprentissage: il leur est, par exemple, demandé où ils-elles en sont actuellement, pourquoi ils-elles participent à ConneXt ou comment ConneXt peut les aider à évoluer.

2.2 Pendant la rencontre de jeunes

- Les participant-e-s prennent part à ou animent des sessions de partage de compétences, à des activités de team building et à des tables rondes.
- Le programme est modulable en fonction des besoins des participant-e-s en termes d'apprentissage. Les animateur-ric-e-s évaluent quotidiennement où les participant-e-s se situent dans le processus d'apprentissage. Ils-elles examinent également les feedbacks des participant-e-s et adaptent le programme en conséquence.

2.3 Après la rencontre de jeunes

- Un film documentaire au sujet de la rencontre (montage d'enregistrements des participant-e-s) est réalisé et présenté. La présentation sert à rassembler les participant-e-s et à éveiller l'intérêt pour la rencontre de jeunes dans la société.

3 Apprentissage interculturel

Selon le «T-Kit n°4: apprentissage interculturel» (Editions du Conseil de l'Europe, 2001)», l'apprentissage interculturel est un processus. Il nécessite de se connaître soi-même et de savoir d'où on vient avant de pouvoir comprendre l'autre. Comme ce processus s'appuie sur des représentations profondément enracinées du bien et du mal ainsi que de la structure du monde et de la vie, il exige un effort considérable. Il nous oblige à remettre en question ce que nous tenons depuis toujours pour évident et inviolable. L'apprentissage interculturel est un défi que nous posons à notre propre identité. Si le processus est individuel, il vise essentiellement à nous apprendre comment nous pouvons vivre ensemble dans un monde empreint de diversité. Deux méthodes d'apprentissage interculturel sont présentées ci-après.

3.1 L'histoire d'Abigail

L'[histoire d'Abigail](#) est une méthode utilisée dans le module d'introduction destiné aux volontaires du Service volontaire européen en Suisse. L'histoire montre que les gens voient le monde sous différents angles, qu'ils ont des valeurs différentes et qu'ils tirent ainsi des conclusions différentes d'informations identiques. La méthode a pour but de démontrer que les personnes de cultures différentes doivent être conscientes que leurs actions, leurs valeurs et leurs positions ne sont pas nécessairement toutes dictées par leur culture. Elle révèle que des personnes semblables pensent différemment et qu'elles ont des valeurs morales différentes et des manières différentes de voir la réalité. Un débriefing a lieu au terme des exercices sur l'histoire pour mettre de l'ordre dans les expériences que les participant-e-s viennent de faire et pour y réfléchir. Dans l'apprentissage non formel, le débriefing fait partie intégrante du processus.

3.2 Lire et comprendre les émotions

Cette méthode a été appliquée pendant le cours en ligne du Service Civil International «Peace in Practice». Les participant-e-s volontaires expriment, à tour de rôle, des émotions différentes (par exemple l'ennui, la surprise, la colère ou la fierté). Les autres participant-e-s doivent identifier l'émotion et l'indiquer immédiatement dans le chat pour ne pas se laisser influencer par les réponses des autres. Des questions sont posées aux participant-e-s pendant le débriefing: combien d'émotions avez-vous correctement identifiées? Qu'est-ce qui était difficile? Qu'est-ce qui était facile? Que retiendrez-vous de cette activité? On remarque alors que les participant-e-s n'identifient pas correctement toutes les émotions: ils-elles les lisent en effet à travers le filtre de leur culture et leur propre filtre.

4 Evaluation et reconnaissance des résultats d'apprentissage

Avec son projet SustainaBal, l'association Les Coccinelles livre un exemple parfait de la manière dont les résultats d'apprentissage peuvent être évalués et reconnus. La planification du programme et l'évaluation de la réalisation des objectifs se fondent sur les [compétences clés](#) définies dans le programme européen d'apprentissage tout au long de la vie (European Lifelong Learning Programme). Concrètement, les différentes activités du projet sont axées sur ces compétences, de sorte que les jeunes et leurs accompagnant-e-s peuvent progresser dans ces domaines pendant le projet. L'évaluation de la réalisation des objectifs est effectuée selon ce cadre. Pour cela, l'association applique plusieurs méthodes au début du projet ainsi que pendant et après celui-ci.

4.1 Définition des objectifs d'apprentissage au début de l'activité

Au début du projet, les participant-e-s déterminent leurs attentes et leurs souhaits en matière d'apprentissage avec les responsables de l'organisation les Coccinelles. Leurs besoins et les compétences sociales et spécialisées sur lesquelles ils-elles souhaitent se concentrer durant l'échange sont notés sur une affiche. Les responsables du groupe modifient le programme initialement prévu si nécessaire pour couvrir autant que possible les besoins énoncés. L'affiche sert de référence pendant toute la durée du programme.

4.2 Autoréflexion et discussion en groupe quotidiennes

Tout au long du programme, les participant-e-s consignent chaque jour leurs apprentissages dans un carnet de bord. Ils-elles élaborent aussi un mandala d'apprentissage personnel. Cette réflexion personnelle favorise l'apprentissage, car les participant-e-s prennent conscience de leur évolution. Ils-elles créent ainsi des liens entre les différentes compétences (par exemple compétences sociales ou communicationnelles telles que l'écoute active et la communication non verbale, ou la créativité et le travail en équipe) et les événements de la journée. Les progrès font l'objet de discussions chaque jour lors du cercle du matin (=une séance de feedback). Ce moment permet également de vérifier si les besoins des participant-e-s sont toujours d'actualité et si le programme les satisfait. Le cas échéant, le programme est alors ajusté.

4.3 Evaluation au terme du projet

Des réunions de groupe et des discussions individuelles avec les responsables du projet ont lieu pour évaluer les différentes activités lorsque le projet s'achève. L'association recourt pour cela à un questionnaire. Plusieurs semaines après la fin du projet, les participant-e-s reçoivent de nouveau un questionnaire dans lequel ils-elles expliquent comment ils-elles utilisent les aptitudes et les compétences apprises lors du projet dans leur vie personnelle et leur travail.

5 Conclusion

Le présent rapport offre un aperçu de l'apprentissage non formel dans les projets. D'autres informations pertinentes sur la [reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel](#) ainsi que des liens (par exemple Youthpass, boîte à outils de méthodes ANF) et des documents (par exemple «T-Kit n°4: apprentissage interculturel») utiles sont à la disposition des responsables de projet sur le site Web de Movetia.