



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

CO(YOUTH) WORKING COMPÉTENCES

Un modèle de compétences pour les
espaces de coworking - animateurs
jeunesse



Comune di Cinisello Balsamo



Amsterdam

HUB385



APPJUVENTUDE
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE
PROFISSIONAIS DE JUVENTUDE

INFORMATION

Output Type

Methodologies / guidelines
Methodological framework
for implementation

Goal

There is a need for the youngest
to increase their skills
and ambitions.
It is a toolbox for youth workers
and coworkers to work
together in order to reach these
youngest and their needs.

CO(YOUTH) WORKING

AUTEURS

Comune di Cinisello Balsamo Head of European Funding Dept.	Project Manager
Massimo Capano	Elisa Scardoni
Project Facilitator	
Michele di Paola	
HUB385 Zagreb Communication & coworking coordinator	
Ivana Radić	
CO-ACTIONS Coop. Cooperation Project Managers	Cooperation Project Managers
Noémie Escortell	Karine Laroche
Impact Hub Amsterdam Project Manager	Community Catalyst
Rutger de Rijk	Evelien Janson
Chairman / Young Creators	
Stan Schalij	
President of APPJ	Vice-President of APPJ / CEO of Adamastor
Hilário Matos	Hugo Ribeiro
Politecnico di Milano Scientific Evaluation	
Arianna Vignati	



INTRODUCTION

Ce modèle de compétences a été créé par les membres des organisations partenaires au cours du projet Erasmus+ KA2 CoYouthWorking, comme un outil destiné à identifier les compétences requises par les animateurs jeunesse désireux d'utiliser les espaces de coworking dans leur travail auprès des jeunes ou comme un outil pour promouvoir les opportunités offertes aux jeunes de leur région. Il a été conçu à partir du Competence Model for Youth Workers (Modèle de compétences destiné aux animateurs jeunesse), tel que défini par le SALTO Training & Cooperation resource center (centre de ressources SALTO pour les activités de formation et de coopération) dans le cadre de la Stratégie européenne en matière de formation. À ce titre, ce modèle de référence est souvent identifié comme le modèle de compétence ETS.

Le modèle ETS lui-même n'est pas un modèle figé, et il fait actuellement l'objet de plusieurs mises à jour, notamment pour ajouter la dimension numérique aux différentes compétences des animateurs jeunesse. Cette actualisation, qui a débuté avec la conférence européenne Exploring the digital dimension of youth workers' competences (Exploration de la dimension numérique des compétences des animateurs jeunesse) organisée à Vienne en février 2019, a été retardée par la pandémie de Covid et est donc toujours en préparation.

Par conséquent, dans notre modèle de compétences, nous avons essayé d'ajouter notre propre dimension numérique aux compétences des animateurs jeunesse, appliquée à la création et à la gestion d'un espace de coworking destiné aux jeunes et au développement local. D'autres différences majeures avec le modèle de compétences ETS concernent le fait que certaines compétences ou domaines de compétences ont été regroupés ou condensés, afin de se concentrer davantage sur les détails spécifiques nécessaires à l'utilisation des espaces de coworking pour le travail avec les jeunes. Nous vous invitons donc à vous référer au modèle de compétences ETS pour une définition plus large et plus approfondie de toutes les compétences requises dans les différents aspects du travail de jeunesse.

Introduction

CONCEVOIR ET FACILITER L'APPRENTISSAGE INDIVIDUEL ET COLLECTIF DANS UN ENVIRONNEMENT ENRICHISSANT

Dispositions	Savoirs	Savoir-Faire	Savoir-Être
• Faire preuve d'ouverture d'esprit et utiliser des moyens et des méthodes différents pour stimuler la créativité, la résolution de problèmes et des idées novatrices • Faire preuve d'ouverture d'esprit et accepter que l'échec fasse partie de l'apprentissage • Rester informé en permanence des méthodes existantes et des ressources connexes • Se montrer soucieux de ne pas recourir à des méthodes qui renforcent implicitement les stéréotypes et les mécanismes de discrimination • Être prêt à improviser et à accepter l'ambiguïté • Être ouvert à l'apprentissage inattendu (pour soi et pour les autres) • Volonté de se perfectionner • Disponibilité à la remise en question et à la prise de risques • Disponibilité à faire confiance à la capacité des jeunes pour diriger leur propre apprentissage • Disponibilité à aborder les questions éthiques comme une source d'apprentissage sur et à partir des autres	• Connaissance des processus, mécanismes et principes de groupe (y compris les relations de pouvoir) • Connaissance des principes des méthodologies utilisées dans le domaine de la jeunesse • Avoir une culture de la coopération, des projets participatifs ; économie sociale et solidaire et responsabilité sociale • Connaissance des émotions et des mécanismes émotionnels • Connaissance des mécanismes et de la gestion des crises • Connaissance des modèles d'apprentissage, des méthodes permettant de les identifier et de travailler en conséquence • Connaissance des moyens de recherche d'informations sur les méthodes et la méthodologie et de partage des ressources de manière adéquate	• Capacité à faire preuve d'empathie de manière à ce que les autres puissent apprendre de sa propre expérience • Capacité à choisir des méthodes appropriées et à évaluer les besoins et les objectifs d'apprentissage des jeunes • Capacité à identifier les dimensions et les étapes des processus de groupe • Capacité à travailler avec une approche d'inclusion sociale • Capacité à analyser un contexte spécifique et à concevoir un programme en tenant compte des besoins endogènes (capacité de diagnostic) • Capacité d'identifier, d'organiser et de se référer à des ressources appropriées pour soutenir son propre apprentissage • Capacité à faire face aux situations de crise	• Prend en compte les facteurs favorisant et bloquant la créativité • Encourage la créativité, la résolution de problèmes, les idées novatrices • Stimule la participation démocratique et active • Cherche à atteindre les objectifs éducatifs en utilisant des moyens et des méthodes spécifiques qui encouragent la créativité, la résolution de problèmes, les idées novatrices, dans différents aspects environnementaux • Utilise des outils et des méthodes appropriés pour aider le groupe à déconstruire et reconstruire la réalité (lutte contre les stéréotypes, les préjugés, les a priori, etc...) • Motive et responsabilise les jeunes • Aide les jeunes à faire face aux situations de crise de manière équitable et constructive • Génère la confiance et préserve la confidentialité • Reconnaît les expériences des autres • Encourage et soutient activement les actions collectives • Est honnête, respectueux et transparent • A le courage d'improviser et d'expérimenter, et reconnaît l'importance de cette démarche • Sensibilise les jeunes au pouvoir du changement • Motive et responsabilise les jeunes

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE ?

- Organiser des ateliers éducatifs pour les jeunes afin de développer des connaissances pratiques
- Organiser des ateliers éducatifs pour les jeunes afin de développer l'esprit d'initiative
- Promotion de la participation active des jeunes
- Mise en pratique des capacités d'empathie en utilisant des outils spécifiques
- Appropriation : la favoriser dès le départ

CO(YOUTH) WORKING

ORGANISER ET GERER LES RESSOURCES

Dispositions	Savoirs	Savoir-Faire	Savoir-Être
- Être conscient de ses propres compétences et ressources - Disponibilité pour la formation continue, par exemple en matière de gestion financière - Intérêt sincère pour le bien-être des jeunes - Ne pas adopter une mentalité « d'horaires de bureau » : être flexible et disponible, être conscient des moments où l'on est plus productif (qu'il y a, par exemple, des « personnes du matin » ou des « personnes du soir ») - Être digne de confiance - Volonté d'assumer des tâches qui ne font pas partie de son rôle habituel - Disponibilité à la remise en question en ce qui concerne les styles de leadership - Disponibilité à partager et à faire preuve d'ouverture quant à ses propres intentions - Disponibilité à œuvrer pour devenir un « leader inspirant »	- Connaissance des groupes cibles et de leur entourage (par exemple, amis, famille, collègues, etc.) - Connaissance de la gestion des ressources humaines et d'un leadership inspirant - Le cas échéant, connaissance de la gestion financière (avec un accent sur les projets/programmes) - Développement économique et commercial : identifier les leviers économiques et assurer le développement des ressources du lieu - Construit et entretient une bonne relation avec les individus et l'ensemble du groupe de jeunes, en tenant compte de leur environnement - Connaissances sur la collecte de fonds, au besoin - Connaissances sur les politiques et législations relatives à des sujets spécifiques (par exemple, la santé), au besoin	- Capacité à travailler avec des groupes divers dans un contexte d'apprentissage non formel - Capacité à adapter les éléments du programme à la gestion des ressources - Savoir comment donner aux jeunes les moyens d'organiser et de gérer les ressources - Savoir comment donner aux jeunes les moyens d'organiser et de gérer les ressources - Savoir appliquer les outils de gestion des ressources humaines aux contextes d'apprentissage non formel et aux groupes cibles spécifiques - Capacité à utiliser une approche de leadership inspirant - Capacité à gérer/traiter les frustrations, les conflits et les risques - Capacité à stimuler la collaboration entre les membres du groupe, tout en tenant compte de leur environnement [individuel]	- Démontre des aptitudes à l'autogestion - Établit et maintient une bonne relation avec les individus et l'ensemble du groupe de jeunes, en tenant compte de leur environnement - Administre les ressources financières et recrute et gère le personnel bénévole et rémunéré - Collecte des fonds et administre les ressources financières - Développe des programmes ou des activités sur la base d'une analyse des besoins et des opportunités, y compris des activités de socialisation - Apporte un soutien aux jeunes pour qu'ils prennent des risques - Recrute et gère le personnel bénévole et rémunéré - Encourage et soutient les jeunes dans la gestion des ressources, si possible de manière écologique - Accorde une attention particulière au bien-être des jeunes - Reconnaît et célèbre les efforts des jeunes

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE ?

- Réunir les membres autour d'un repas
- Être « un guide » pour les utilisateurs
- Cartographie interactive
- Accueillir un volontaire européen

COLLABORER AVEC SUCCES EN EQUIPE

Dispositions	Savoirs	Savoir-Faire	Savoir-Être
- Être ouvert aux différentes sources d'apprentissage, et notamment aux ressources numériques - Être ouvert et prêt à relever de nouveaux défis - Être conscient de ses propres compétences - Être prêt à assumer des tâches qui ne font normalement pas partie de son rôle, mais qui garantiront la sécurité de l'équipe et du groupe - Disponibilité à réfléchir à son propre rôle et à le repenser - Disponibilité pour l'apprentissage continu - Être conscient de ce que les autres peuvent vous apprendre et des principes « d'obtenir et de donner » - Disponibilité pour soutenir les besoins d'apprentissage de ses collègues - Disponibilité à demander du soutien et à reconnaître ses limites personnelles dans le contexte de l'activité/du groupe - Être conscient d'être un modèle, à la fois en tant qu'individu et en tant qu'équipe	- Connaissance des techniques de gestion des émotions - Connaissance des techniques de retours (comment formuler un retour, comment la recevoir, etc.) - Connaissance des méthodes d'encadrement - Connaissance des mécanismes de travail en équipe dans différents contextes et des résultats possibles de différentes approches - Connaissance de la prévention et de la transformation des conflits - Connaissance des intérêts et des centres d'intérêt individuels et collectifs - Connaissance de ses propres limites et de la manière de les surmonter	- Capacité à associer les compétences des membres de l'équipe aux objectifs de l'activité et aux profils des jeunes - Capacité à gérer les émotions - Capacité à travailler avec différentes approches, par exemple la co-vision, la supervision, les retours collégiaux et la coopération - Capacité à bien gérer les crises/conflits au sein de l'équipe - Maîtrise des méthodes et techniques qui favorisent une répartition claire et équitable des rôles et des responsabilités - Capacité à contextualiser et à conceptualiser les pratiques de travail en équipe avec les principes de l'apprentissage non formel - Capacité à favoriser la collaboration entre les membres de l'équipe - Capacité à élaborer un plan d'apprentissage continu pour soi-même	- Encourage la communication et la collaboration entre les membres de l'équipe pour nourrir leurs qualités et surmonter les résistances - Demande et offre un soutien si nécessaire - Applique les techniques de retours - Fait preuve d'empathie - Identifie la diversité, les forces et les faiblesses de l'équipe - S'assure que les connaissances, les compétences, les styles et les préférences au sein de l'équipe sont partagés et communiqués - Approfondit ses connaissances sur des sujets/questions particuliers - Encadre ses collègues - lorsque cela est possible et demandé - sur la base de l'approche de l'apprentissage non formel - Contribue à renforcer l'esprit d'équipe et la confiance - Agit de manière authentique - Alloue les ressources et le temps nécessaires à la constitution de l'équipe - Orienté les émotions collectives et individuelles dans une direction positive - Reçoit et exprime les critiques de manière ouverte, respectueuse et constructive - Gère les frustrations de manière constructive

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE ?

- Utiliser la méthodologie de co-développement

COMMUNIQUER DE MANIERE SIGNIFICATIVE DANS UN CADRE INTERCULTUREL

Dispositions	Savoirs	Savoir-Faire	Savoir-Être
• Volonté d'apprendre à connaître les antécédents/contextes/réalités des jeunes • Savoir adapter son discours et la tonalité selon les situations • Ouverture à l'expression des sentiments et des émotions (les siens et ceux des autres) • Disponibilité à se lancer des défis à soi-même et aux autres • Disponibilité à prendre du recul et à réfléchir (par exemple, sur ses propres perceptions, sa compréhension, ses sentiments) • Être conscient de l'approche unique mais complexe de son identité et de la manière de la gérer dans le cadre d'un travail de groupe • Sensibilité et ouverture aux questions de diversité	• Connaissance des différentes dimensions et éléments de l'écoute active et de la communication non verbale • Connaissance de diverses méthodes et approches pour travailler avec différents groupes de personnes • Connaissance des concepts et théories actuels en matière de diversité • Connaissance des différentes dimensions de l'identité • Connaissance des principes de l'empathie	• Capacité à écouter activement et à faire preuve d'empathie • Être capable d'encourager le partage et le soutien mutuel au sein du groupe • Capacité à s'exprimer dans une autre langue que sa langue maternelle, le cas échéant • Utilisation des nouveaux médias pour la communication • Capacité à faire preuve d'empathie de manière à ce que les autres puissent en tirer des enseignements	• Écoute attentivement les autres, sans jugement, sans interruption et, si possible, de manière impartiale • Est attentif au langage corporel • Crée un environnement sûr où les sentiments et les émotions peuvent être exprimés librement et respectueusement. • Maintient sa communauté informée de tout ce qui se passe hors ligne et en ligne • Montre qu'il comprend les éléments qui déclenchent les émotions et comment y faire face en conséquence • Identifie les sentiments et émotions et comprend leur impact sur les autres • Aborde les préoccupations, les sentiments ou les intérêts non exprimés des autres • Adapte les connaissances, les théories et les expériences à la réalité et aux identités du groupe (explicitement ou implicitement) • Fait preuve de transparence quant à son état émotionnel personnel et partage ses pensées avec simplicité

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE ?

- Organiser des événements communautaires (pour le personnel et les utilisateurs – les jeunes) afin d'encourager le réseautage et le sentiment d'appartenance à l'espace
- Construire ensemble le groupe
- Partager vos nouvelles et vos annonces, y compris par voie numérique

MISE EN RESEAU ET PROMOTION

Dispositions	Savoirs	Savoir-Faire	Savoir-Être
• Volonté de collaborer avec d'autres acteurs et parties prenantes • Appréciation de la valeur ajoutée de nouvelles possibilités de partenariat et de collaboration • Être soucieux de la sécurité et du bien-être des jeunes (et de toutes les personnes impliquées) • Disponibilité à accepter d'être confronté à d'autres points de vue et approches de travail	• Connaissance des médias et des mécanismes de promotion en ce qui concerne le travail de jeunesse, y compris les outils numériques pour la mise en réseau et la collaboration • Connaissance de la politique et du travail de jeunesse dans son propre contexte (communauté, région, etc.) • Connaissance de l'écosystème de la jeunesse • Connaissance du contexte socio-économique des jeunes • Connaissance des droits des jeunes • Connaissance des réglementations relatives à la mobilité des jeunes • Connaissance des approches et des méthodes de sensibilisation dans un contexte de travail de jeunesse • Connaissance des approches et des méthodes de sensibilisation dans un contexte de travail de jeunesse	• Capacité à identifier des partenaires pertinents dans différents environnements (notamment dans un cadre international) • Capacité à travailler en réseau avec une variété de systèmes et d'acteurs externes • Capacité à planifier des événements de mise en réseau en ligne et à maintenir l'engagement de la communauté • Capacité à transférer/communiquer et à partager le potentiel d'apprentissage • Capacité à identifier et à mentionner la dimension européenne/internationale dans son travail. • Capacité à identifier les relations et mécanismes de pouvoir sous-jacents et à en évaluer les conséquences • Capacité à transférer/communiquer et à partager le potentiel d'apprentissage des expériences de mobilité internationale • Capacité à recourir aux médias de manière appropriée, en étant conscient de leur influence éventuelle. • Capacité à rechercher et à accéder à des informations pertinentes	• Assume un rôle proactif dans la mise en réseau avec d'autres acteurs et organisations/structures en fonction de l'intérêt des jeunes. • Aborde les relations de pouvoir d'une manière qui se concentre principalement sur l'intérêt des jeunes. • Organiser et faciliter des événements de mise en réseau (également en ligne) • Soutient les partenariats avec d'autres acteurs • Assume un rôle proactif dans le travail sur la dimension politique de la mise en réseau, en prenant des mesures pour des actions concrètes • Encourage et démontre le potentiel [d'apprentissage] de la mobilité internationale • Transfert/partage des connaissances sur les droits des jeunes et les droits sociaux, ainsi que sur les réglementations officielles connexes, avec les partenaires potentiels et les jeunes • Aborde et exploite les médias avec prudence, en respectant la sécurité et les droits des jeunes • Le cas échéant, lutte contre les réticences à l'égard de nouveaux partenariats en évaluant le potentiel du partenariat en question

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE?

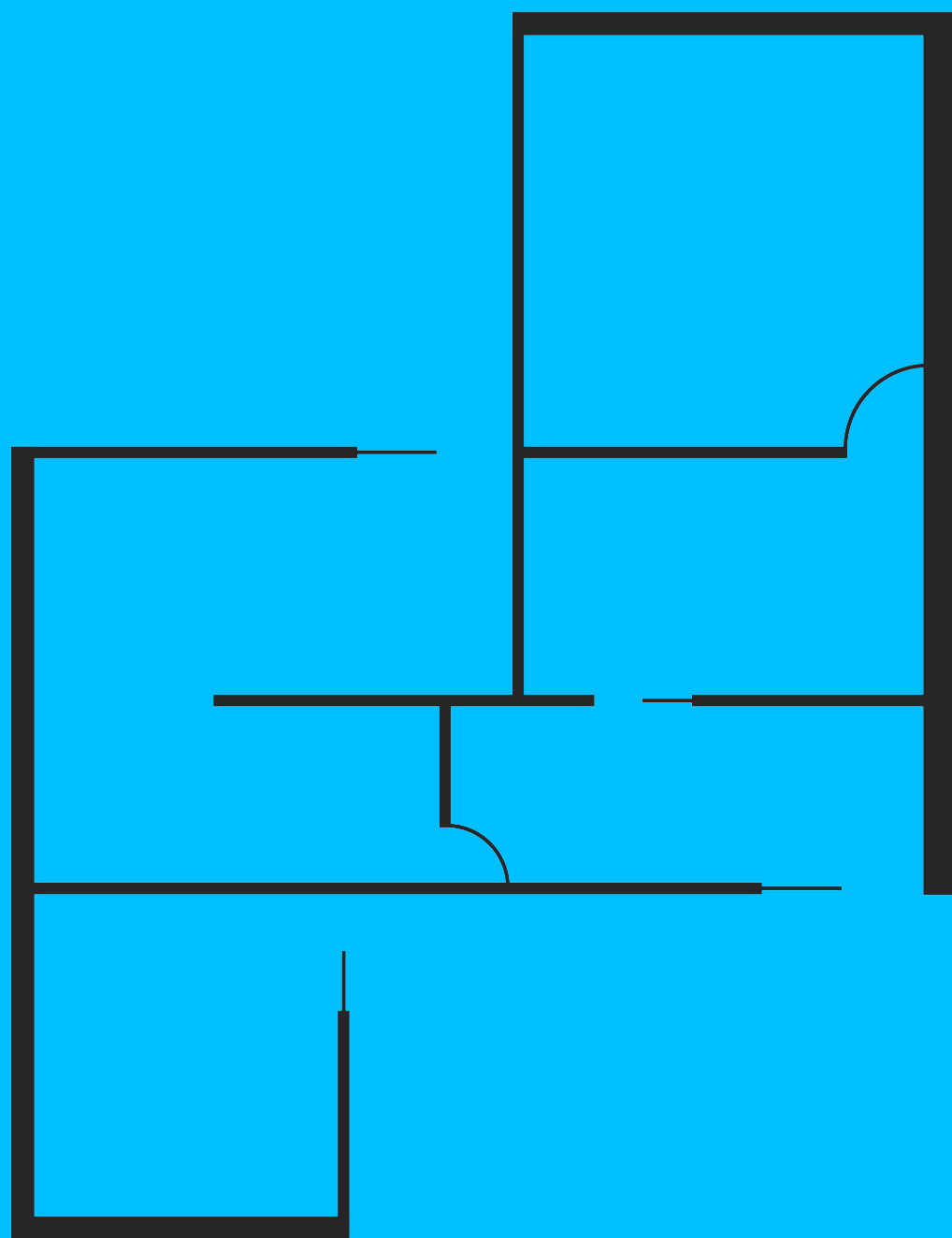
- Attirer les membres potentiels
- Avoir une chronologie des événements claire
- Travailler en synergie avec la municipalité
- Activer les processus participatifs

DEVELOPPER DES PRATIQUES D’EVALUATION POUR EVALUER ET METTRE EN ŒUVRE LE CHANGEMENT

Dispositions	Savoirs	Savoir-Faire	Savoir-Être
• Disponibilité à présenter et à partager les résultats d’un programme/projet avec un public plus large, en ligne et hors ligne • Être ouvert aux différentes approches d’évaluation et d’[auto]évaluation dans les environnements d’apprentissage non formel • Disponibilité à être mis au défi et à défier les autres en matière de transformation • Intérêt pour les processus de changement	• Connaissance de ce qui peut générer un changement et de la manière d’adapter la diffusion et l’utilisation des résultats en conséquence • Connaissance des différentes méthodes de collecte de données • Connaissance des processus d’évaluation, des mécanismes et des outils d’évaluation • Connaissance de la littérature actuelle [sur la jeunesse] qui peut soutenir le processus d’évaluation • Connaissance des différentes phases de l’évaluation d’impact • Connaissance de l’assurance qualité et de ce qu’elle implique • Connaissance de l’endroit et de la manière d’obtenir des données/du matériel adéquats pour l’évaluation • Connaissance des modalités d’application des approches d’évaluation différentes/choisies dans un contexte d’apprentissage non formel • Connaissance des techniques liées aux NTIC en matière d’appréciation et d’évaluation	• Être capable d’identifier l’approche évaluative la plus appropriée par rapport aux besoins des jeunes et aux objectifs de l’activité • Capacité à rédiger des rapports et à les présenter à divers publics, en ligne et hors ligne • Capacité à s’assurer que l’évaluation de l’impact des besoins des jeunes correspond aux objectifs identifiés • Capacité à travailler avec des informations/données quantitatives et qualitatives • Capacité à interpréter les informations/données en fonction du contexte de l’activité • Capacité à planifier le suivi d’une expérience en tenant compte des résultats du programme/projet	• Identifie les moyens appropriés pour collecter les informations/données pertinentes • Aide les jeunes à remettre en question leurs points de vue et leur capacité à envisager les prochaines étapes • Le cas échéant, utilise les NTIC pour soutenir le processus d’évaluation ou l’analyse des données • Fait explicitement référence à la notion de changement et de transformation • Planifie et applique une série de méthodes participatives d’appréciation et d’évaluation • Développe des approches d’évaluation adéquates • Démonstre des compétences en matière de rédaction de rapports et de présentations destinées à des publics variés • Vérifie que les résultats d’une évaluation correspondent bien aux méthodes utilisées pour la conception de l’évaluation et l’évaluation de l’impact • Exploite les résultats pour influencer les pratiques • Interprète les informations/données en fonction du profil et des contextes des jeunes • Encourage la créativité dans le cadre du suivi d’une expérience donnée

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE ?

- Soutenir l’auto-évaluation en utilisant le cadre de compétences d’Entrecomp
- Engager une conversation ouverte sur les idées et le potentiel
- Poser la bonne question



**COMMENT METTRE
LES COMPÉTENCES
EN PRATIQUE :**
**des conseils et des
exemples qui ont fait
leurs preuves !**

**Concevoir et faciliter
la formation individuelle et collective
dans un environnement
enrichissant**

Organiser des ateliers éducatifs pour les jeunes afin de développer des connaissances pratiques

HUB385

Hub385 organise des ateliers gratuits (axés sur les compétences numériques) pour les enfants et les jeunes :

- Semaine du code (Code week) – événement d'une semaine organisé une fois par an, avec des ateliers qui enseignent aux participants les bases du codage et de la programmation.
- Brave New World – festival des nouvelles technologies avec des rencontres gratuites, des cours, des expositions, etc. qui présentent aux participants ce que les nouvelles technologies peuvent offrir et comment les exploiter.

Code Week: <https://hub385.com/code-week>

Brave New World: <https://hub385.com/brave-new-world>

CO(YOUTH) WORKING



Exemples en pratique

Organiser des ateliers éducatifs pour les jeunes afin de développer l'esprit d'initiative



Comune di Cinisello Balsamo

Chaque année, Cofò coworking, en collaboration avec la municipalité de Cinisello Balsamo et les écoles secondaires locales, accueille le « Youth Inclusive Entrepreneurship Lab » (Laboratoire d'entrepreneuriat inclusif pour les jeunes), qui donne l'occasion aux jeunes élèves (16-18 ans) d'en apprendre davantage sur les principaux éléments du lancement d'une startup, par le biais d'une simulation : en utilisant des activités non formelles, les animateurs guident les groupes dans le processus de génération d'idées, dans l'élaboration du plan d'affaires ainsi que dans la préparation d'un argumentaire. Les participants ont également l'occasion de rencontrer de jeunes entrepreneurs et d'obtenir leur avis, et de visiter des entreprises particulièrement attentives au bien-être de leurs employés. L'activité vise à développer le sens de l'initiative et l'esprit d'entreprise, l'une des 8 compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie reconnues dans le cadre européen : le choix d'impliquer des élèves du secondaire dans le projet souligne l'importance de diffuser la « culture entrepreneuriale » parmi les plus jeunes pour soutenir le développement du capital social et humain local.

<https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?rubrique3418>

CO(YOUTH) WORKING



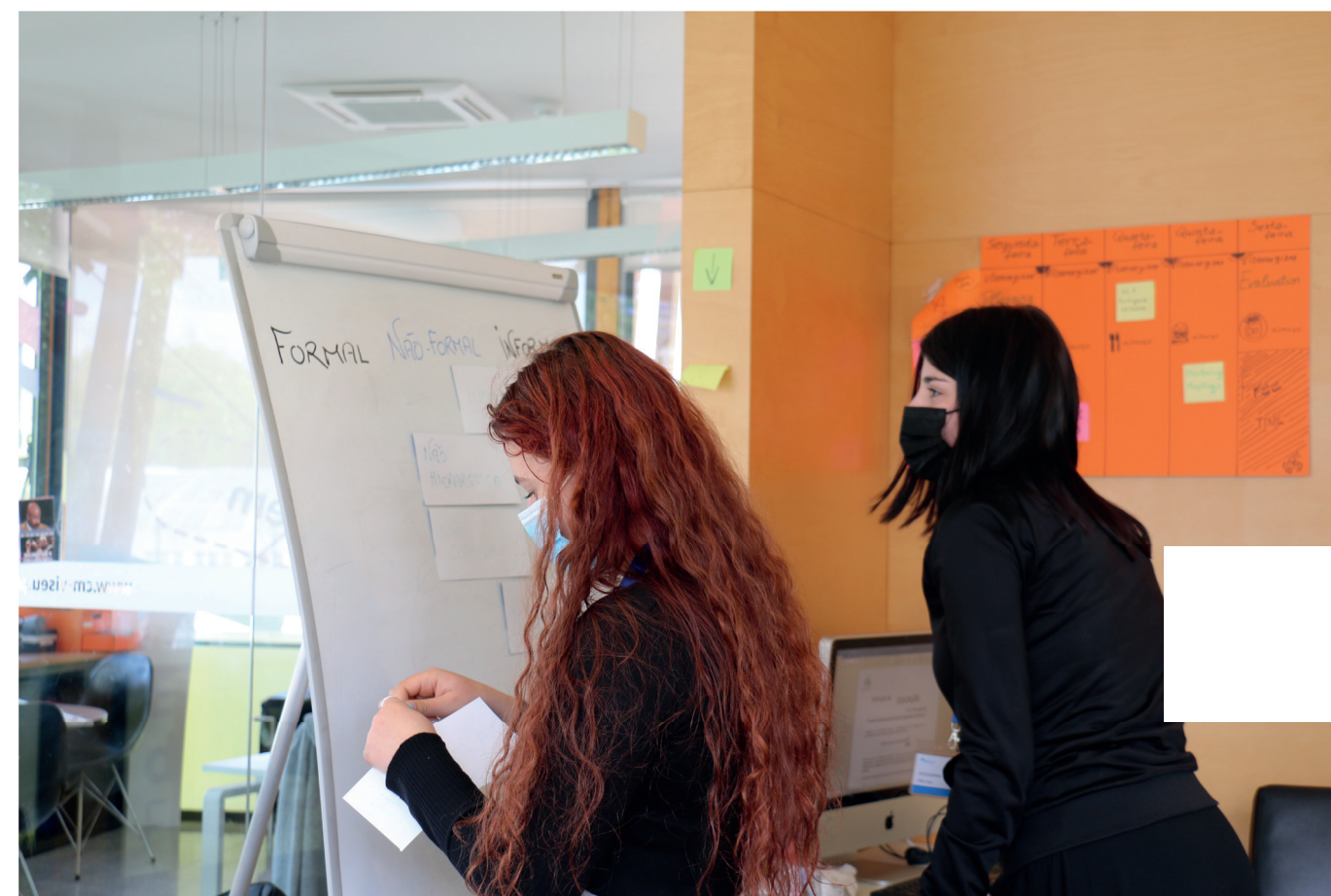
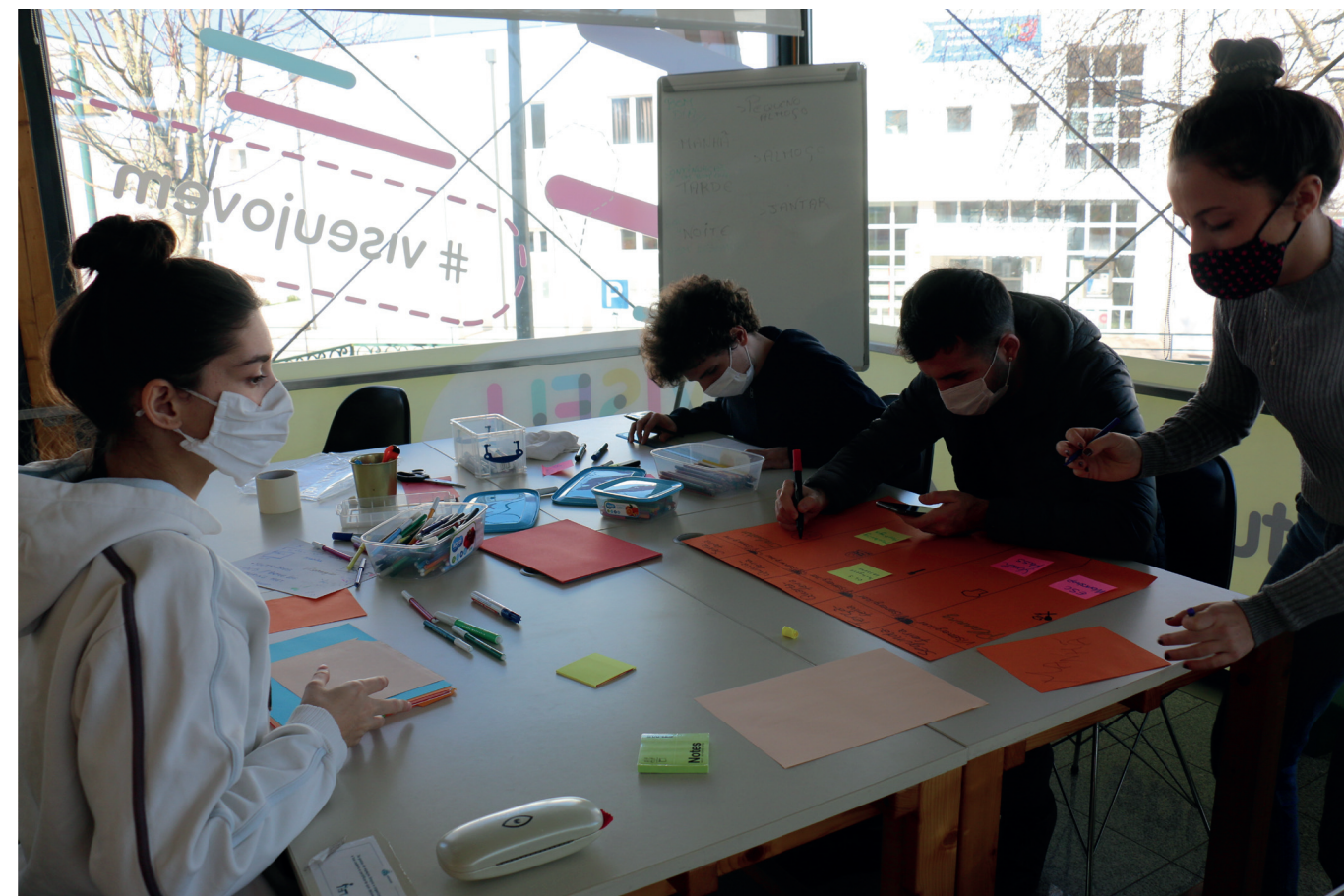
Exemples en pratique

Promotion de la participation active des jeunes



Promouvoir des campagnes, des ateliers, des séances de restitution, des séminaires, des formations, des réseaux sociaux et des plateformes en ligne ; promouvoir le rôle du volontariat aux niveaux local et international pour favoriser une citoyenneté active et participative, en identifiant et en créant un réseau local pour la promotion du volontariat des jeunes ; soutenir la coordination et la dynamisation pédagogique du programme d'activités de l'espace de coworking en vue d'un travail socio-éducatif avec les jeunes de la municipalité.

CO(YOUTH) WORKING



Exemples en pratique

Mise en pratique de vos capacités d'empathie en utilisant des outils spécifiques



Lorsque vous élaborez votre programme d'adhésion (processus de groupe), mettez-vous à la place de vos membres et réfléchissez à ce qu'ils ressentent, ce qui les inquiète, ce qui les intéresse, ce qu'ils recherchent. Vous pouvez utiliser différents outils, comme la Carte d'empathie ou le Buyer's persona. C'est un excellent exercice à faire avec vos collègues des services de marketing/communication.



CO(YOUTH) WORKING

Appropriation : la favoriser dès le départ



Permettre aux membres de s'approprier l'espace. La culture d'accueil et le processus de conception conjointe de l'espace détermineront dans quelle mesure les membres sont invités à créer l'espace et à l'utiliser indépendamment de toute forme d'assistance. Les membres doivent avoir le sentiment de faire partie d'un collectif de manière à se sentir investis et à transmettre l'état d'esprit et le mode de fonctionnement de IMPACT HUB aux visiteurs et aux nouveaux membres, afin d'apporter leur aide à ceux qui le souhaitent.

Exemples en pratique

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE : des conseils et des exemples qui ont fait leurs preuves !

Organiser et gérer les ressources

CO(YOUTH) WORKING

Réunir les membres autour d'un repas



Amsterdam

La collaboration commence par la confiance, et la confiance se construit. Commencez simplement par réunir les membres autour d'un repas. Veillez à ce que l'événement soit visible pour tous les membres, afin que même ceux qui ne participent pas (encore) sachent ce qui se passe. Le potentiel observé de faire partie de quelque chose de plus grand peut déjà instiller un sentiment d'appartenance chez vos membres.



Exemples en pratique

Accueillir un volontaire européen



adamastor



APPJUVENTUDE
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE
PROFISSIONAIS DE JUVENTUDE

Coordination et gestion des volontaires du Corps européen de solidarité qui soutiendront la mise en œuvre des activités de l'espace de coworking. Le financement du Corps européen de solidarité est accordé sous forme de subventions à des organisations par le biais d'appels à propositions, pour leur permettre d'accueillir des volontaires et/ou des stagiaires pour des projets pouvant durer de 2 semaines à 12 mois.

www.europa.eu/youth/solidarity_en



CO(YOUTH) WORKING

Être « un guide » pour les utilisateurs



Amsterdam

Lorsqu'un membre s'adresse à un animateur pour lui faire part d'un besoin ou d'une question spécifique concernant son projet, ce dernier ne doit pas nécessairement lui fournir directement les réponses, mais le guider à travers les canaux et les connexions dont il a besoin, en lui donnant les moyens d'agir, en l'encourageant, au lieu de faire les choses à sa place.

Cartographie interactive



Amsterdam

Invitez vos membres actuels à une séance de cartographie interactive. Dressez la carte de votre communauté existante en termes de compétences et d'expertise et utilisez-la pour créer un mur des membres, avec des photos de chacun d'entre eux/elles.

Exemples en pratique

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE : des conseils et des exemples qui ont fait leurs preuves !

Collaborer avec succès en équipe

CO(YOUTH) WORKING

Utiliser la méthodologie de codéveloppement



Co-actions favorise une approche d'intelligence collective en appliquant la méthodologie du co-développement, une méthode qui vise à promouvoir l'entraide entre pairs, au sein d'un groupe. Le principe constitutif repose sur la volonté d'apprendre des autres. Cette méthodologie, très souple, est généralement structurée en groupes de 4 à 6 personnes.

Le groupe de co-développement professionnel est une démarche de formation destinée aux personnes convaincues qu'elles peuvent apprendre les unes des autres pour améliorer et consolider leur démarche. La réflexion individuelle et collective est stimulée par un exercice de consultation structuré (selon Claude Champagne et Adrien Payette, les fondateurs de la méthodologie).

En pratique, Co-Actions organise différents groupes de co-développement une fois par mois ; les bénéfices de la méthodologie sur les jeunes entrepreneurs des espaces de coworking sont évidents.



Exemples en pratique

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE : des conseils et des exemples qui ont fait leurs preuves !

Communiquer de
manière significative
dans un cadre
interculturel

CO(YOUTH) WORKING

Organiser des événements communautaires (pour le personnel et les utilisateurs – les jeunes) afin d'encourager le réseautage et le sentiment d'appartenance à l'espace.

HUB385

HUB385 organise des petits-déjeuners communautaires, des tournois de ping-pong, des jeux-concours dans les pubs, des sorties professionnelles.

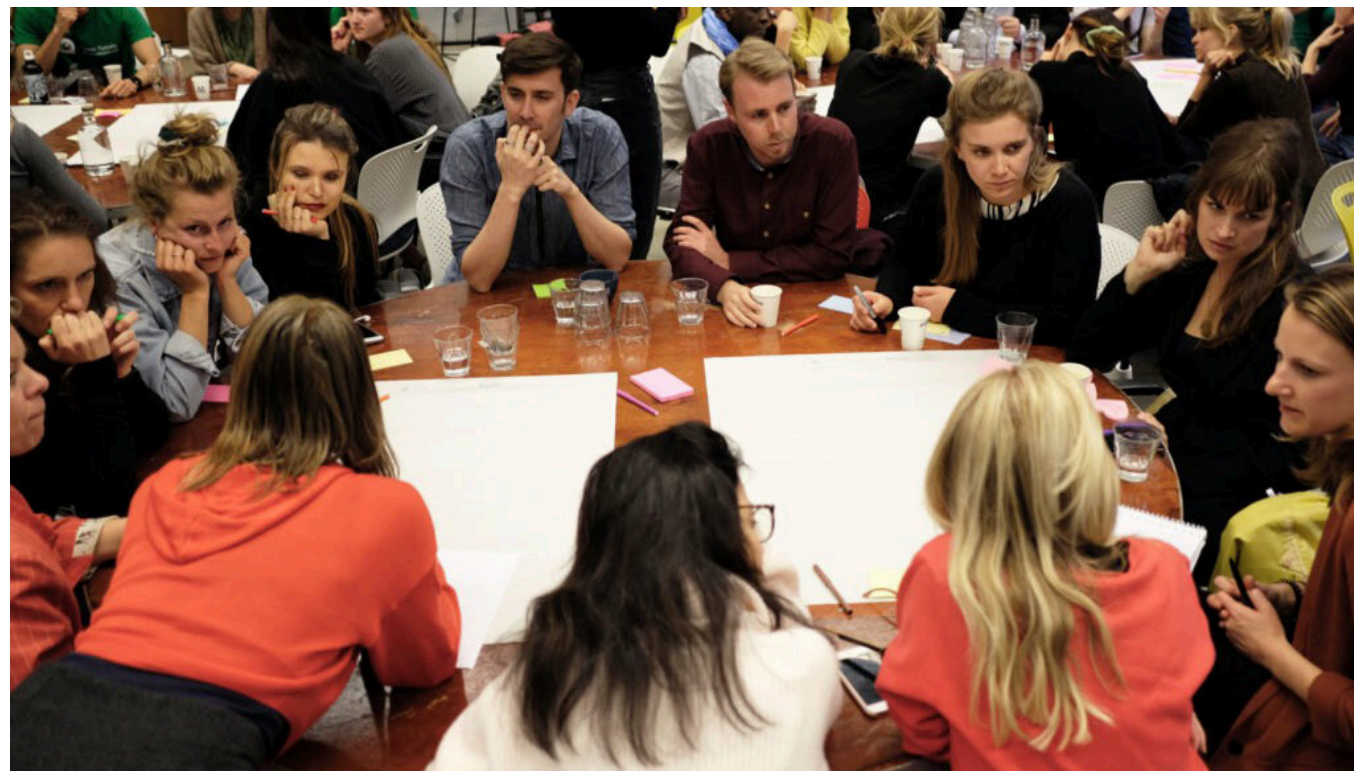


Exemples en pratique

Construire ensemble le groupe



Il faut du temps pour établir des relations, parvenir à une compréhension commune et à un objectif partagé, alors ne vous précipitez pas dans des activités sans prendre le temps de co-construire les bases ensemble.



CO(YOUTH) WORKING

Partager vos nouvelles et vos annonces, y compris par voie numérique



- Demandez à un petit groupe de membres de vous aider à publier et à partager du contenu pour susciter une interaction.
- Organisez les activités en ligne et hors ligne. Chaque fois que se tient un événement sympa dans votre espace, prenez une photo et partagez-la en ligne. Vice versa : faites entrer les flux de conversation actifs en ligne dans votre
- Espace en demandant aux membres d'accueillir un événement/une réunion.
- Utilisez les #hashtags pour faciliter la recherche de conversations sur des sujets spécifiques.



Exemples en pratique

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE : des conseils et des exemples qui ont fait leurs preuves !

Mise en réseau et promotion

CO(YOUTH) WORKING

Attirer les membres potentiels



Pour construire une communauté, il est essentiel de constituer un noyau fondateur solide de membres. La première étape consiste à cartographier la communauté potentielle. Puis, invitez ces membres potentiels chez vous en leur offrant différentes possibilités d'engagement et de valeur, dès le début.



Exemples en pratique

Avoir une chronologie des événements claire



Pour convier les membres à un événement opportun, vous devez vous assurer que vous disposez d'un calendrier clair des événements, visible dans un agenda en ligne et dans les locaux.

Naturellement, vous devez avoir une bonne sélection d'événements qui correspondent à vos valeurs ou à l'expérience que vous souhaitez offrir, comme par exemple l'accès à la connaissance, le renforcement des capacités, l'inspiration, l'action, etc.



CO(YOUTH) WORKING

Travailler en synergie avec la municipalité



- Création et promotion d'un programme d'activités pour l'espace de coworking, en synergie avec la municipalité et les partenaires, tels que le Conseil municipal des jeunes, les associations et les autres entités locales.
- Promouvoir, en collaboration avec le service jeunesse de la municipalité, divers outils de communication et d'information destinés aux jeunes (bases de données, bulletins d'information, etc.).



Exemples en pratique

Activer les processus participatifs



Comune di Cinisello Balsamo

Concevoir le pôle en collaboration avec les citoyens, afin d'avoir une vision ouverte, d'amplifier son impact sur le territoire et de réduire le risque d'« auto-référentialité » des initiatives promues en son sein.

Dans le cadre du projet HubOut promu par la municipalité de Cinisello Balsamo en collaboration avec Cofò Coworking, des activités préliminaires ont été organisées pour impliquer les jeunes citoyens et les acteurs locaux dans la définition du programme d'un nouvel espace pour le co-working :

- Des groupes de discussion auxquels ont participé des jeunes (de moins de 35 ans) intéressés par le développement de leur propre projet d'entreprise et des jeunes représentants d'organisations locales ayant un conseil d'administration composé de jeunes de moins de 35 ans. Les participants ont été interrogés sur le type d'activités, d'événements, de cours de formation et d'outils qui selon eux sont indispensables à un espace destiné à soutenir les jeunes entrepreneurs.
- Une enquête en ligne adressée à tous les citoyens et aux personnes qui travaillent dans la ville pour valider les résultats des groupes de discussion.

CO(YOUTH) WORKING



Exemples en pratique

COMMENT METTRE LES COMPÉTENCES EN PRATIQUE : des conseils et des exemples qui ont fait leurs preuves !

Développer des
pratiques d'évaluation
pour évaluer et
mettre en œuvre le
changement

CO(YOUTH) WORKING

Soutenir l'auto-évaluation en utilisant le
cadre de compétences d'Entrecomp

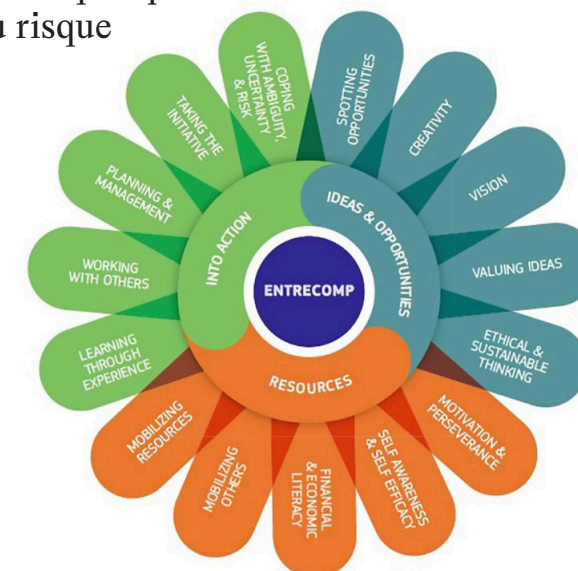


Comune di Cinisello Balsamo

Dès 2016, la Commission européenne a élaboré « EntreComp : le Cadre européen des compétences entrepreneuriales » destiné à proposer une définition commune de l'entrepreneuriat en tant que compétence, à susciter un consensus entre les parties prenantes et à établir un pont entre le monde de l'éducation et celui du travail. Le modèle est basé sur les domaines de compétences suivants :

- Réflexion éthique et durable : évaluer les conséquences et l'impact des idées, des opportunités et des actions
- Connaissance de soi et efficacité personnelle : croire en soi et continuer à se développer
- Mobilisation des autres : inspirer, enthousiasmer et faire participer les autres
- Prendre l'initiative : se lancer
- Composer avec l'incertitude, l'ambiguïté et le risque : prendre des décisions en tenant compte de l'incertitude, de l'ambiguïté et du risque

Dans le cadre du projet HubOut, la municipalité de Cinisello Balsamo, en collaboration avec Cofò coworking et le réseau Basilicata Creativa, propose les compétences d'Entrecomp comme cadre pour soutenir les jeunes participants dans le suivi et l'évaluation de leurs parcours avant, pendant et après la formation.



Exemples en pratique

Engager une conversation ouverte sur les idées et le potentiel



Les animateurs doivent être ouverts, écouter et s'engager avec leurs membres lors de conversations significatives sur leurs idées et l'avancement de leurs initiatives. Sans une connaissance claire de ce que font les membres, de la manière dont ils veulent se développer et de la direction qu'ils se voient prendre, il est impossible de les aider.

CO(YOUTH) WORKING

Poser la bonne question



Lorsque les membres viennent vous voir avec une idée, demandez-leur ce que vous pouvez faire pour les aider. Cette question crée un énorme changement. Vous voulez leur donner les moyens d'agir. Car ce qui les empêche de se lancer, ce sont les obstacles qu'ils rencontrent.

Exemples en pratique

