



Digital technologies for validating  
young volunteers competences

---

# CADRE DE COMPÉTENCES POUR LES BÉNÉVOLES/VOLONTAIRES

## 102 - A2

---

Date de publication: Septembre 2022

Publié par: Warehouse Hub

Production intellectuelle 2, Action 2, du projet DYVO







Digital technologies for validating  
young volunteers competences

---

# CADRE DE COMPÉTENCES POUR LES BÉNÉVOLES/VOLONTAIRES

## 102 - A2

---

Date de publication: Septembre 2022

Publié par: Warehouse Hub

Production intellectuelle 2, Action 2, du projet DYVO



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

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project number: 2020-2-IT03-KA205-019156

---

## Le 'Cadre de Compétences' pour comprendre les compétences développées le long du parcours de volontariat et nécessaires dans le nouveau monde du travail



Image courtesy of Anna Godeassi/theisport.com

---

## Table des matières

7	Présentation
10	Connaissances de base et méthodologie de conception
13	Le cadre de compétences DYVO en un coup d'œil
15	Compétences personnelles
16	- Empathie
17	- Connaissance de soi
18	- Engagement
19	- Adaptabilité
22	Compétences sociales
23	- Communication
25	- Collaboration
27	- Leadership
30	Compétences méthodologiques
31	- Innovation & Créativité
33	- Résolution de problème
35	- Pensée éthique et durable

## Annexes

38	Annex I: Atelier de co-conception pour l'élaboration du cadre de compétences Dyvo
48	Annex II: Descripteurs de compétences et sous-compétences
52	Annex III: Résultats d'apprentissage des compétences et indicateurs d'évaluation
56	Références Projet DYVO
58	Références

# INTRODUCTION



---

## INTRODUCTION

Le volontariat des jeunes - qui concerne 31% des jeunes Européens - est en effet une expérience exceptionnelle d'apprentissage informel qui génère des connaissances, des aptitudes et des compétences. Bon nombre de ces compétences – comme la communication, la résolution de problèmes, l'adaptabilité, la créativité, la collaboration – sont de plus en plus demandées par le marché du travail.

Pourtant, ils restent souvent invisibles : seuls 28% des jeunes volontaires européens reçoivent une forme de reconnaissance, sous forme de certificat ou de diplôme.

Aujourd'hui, l'éducation est encore contrôlée principalement par les établissements d'enseignement, qui offrent des fonctions de qualité, de crédibilité, de gouvernance et d'administration. Ce modèle n'est cependant pas assez flexible et pose des difficultés pour reconnaître les acquis de l'apprenant tout au long de sa vie dans les types d'éducation informelle et non formelle. En conséquence, la transition d'un apprenant tout au long de la vie de l'éducation formelle à l'éducation informelle et vice versa peut être entravée, car les acquis acquis dans un type d'éducation ne sont pas facilement transférables à un autre domaine (Harris & Wihak, 2017 ; Lundvall & Rasmussen, 2016 ; Mayombe , 2017 ; Muller et al., 2015).

Généralement, les apprenants tout au long de leurs vie ont un contrôle et une appropriation limités de leur processus d'apprentissage et des données associées à leur apprentissage. Cela indique la nécessité d'un modèle centré sur l'apprenant dans tous les types d'enseignement, offrant aux apprenants un cadre pour contrôler pleinement ce qu'ils apprennent et comment, comment ils acquièrent des qualifications et comment ils partagent leurs qualifications et d'autres données d'apprentissage avec des tiers, tels que en tant qu'établissements d'enseignement ou employeurs.

Le volontariat est une arène d'apprentissage clé et l'implication active des organisations bénévoles partenaires dans le projet DYVO, le Csv Marche, le Centre for European Volunteering (CEV) et Jaunuolių dienų centras (JDC) a aidé à développer un cadre de compétences au niveau du secteur, à partir de, et en tenant compte, des résultats consolidés des projets scientifiques menés au niveau sectoriel par le Centre Commun de Recherche, le Science Lab de la Commission Européenne, avec les frameworks de la famille « Comp » : DigComp, Entrecomp, LifeComp, GreenComp entre autres, les frameworks conçu pour aider à mesurer les compétences cruciales et les compétences transversales que chacun devrait continuellement développer tout au long de la vie.

**L'objectif principal du projet DYVO est de contribuer à faciliter et à innover la reconnaissance et la validation des compétences acquises par l'apprentissage non formel et informel dans le domaine du volontariat des jeunes, dans le but d'améliorer l'employabilité et la participation sociale des jeunes et la qualité de travail des organisations non-gouvernementales.**

L'objectif du projet était de surmonter certains des obstacles qui entravent encore la diffusion des pratiques de validation dans le secteur du volontariat :

- le manque d'instruments flexibles et faciles à utiliser
- le manque de sensibilisation sur la pertinence des compétences transversales, et sur le volontariat comme expérience de développement de ces compétences
- le manque de compétences spécifiques des animateurs de jeunesse pour guider les processus de validation des jeunes volontaires
- l'absence d'un cadre clair des résultats d'apprentissage de l'apprentissage informel par le biais du volontariat et des compétences connexes qui peuvent être acquises.

---

De manière cohérente, au sein de l'IO2,

**le projet DYVO identifie, définit et décrit les compétences transversales que les jeunes peuvent développer dans le cadre d'une expérience de volontariat et développe un cadre de référence décrivant ces compétences, fournissant aux jeunes volontaires européens un outil approprié pour évaluer, mesurer, former et développer efficacement ces compétences clés.**

**CONNAISSANCES  
DE BASE ET  
MÉTHODOLOGIE  
DE CONCEPTION**



---

## CONNAISSANCES DE BASE ET MÉTHODOLOGIE DE CONCEPTION

Le cadre de compétences Dyvo<sup>1</sup> a été développé à partir de:

### A. Les recommandations proviennent du «State of the Art Report».

Le 'State of the Art Transnational Report' produit par les partenaires au sein de l'IO2-A1 a permis une revue académique de ce qui existait déjà dans la littérature, des études, des recherches, des résultats des projets réalisés au niveau européen et au niveau des pays partenaires sur ce sujet. La recherche a servi de base commune à partir de laquelle commencer pour ce travail ultérieur.

Alors que les certifications et les acquis d'apprentissage liés aux « compétences techniques » sont majoritairement connus et même convergents au niveau de l'UE (EQF/NQF7, ESCO8), il n'existe pas de compréhension commune ni de liste convenue des compétences transversales dans le secteur associatif pouvant être utilisées comme une référence par des organisations opérant dans divers domaines ou dans différents pays.

De nombreux secteurs ont répertorié les compétences qui sont pertinentes dans leurs contextes, certaines typologies ont été réalisées sur la base de la recherche en sciences sociales, mais toutes ces initiatives restent fragmentées.

Dans le développement du cadre de compétences DYVO, une référence particulière a été faite aux résultats consolidés des projets scientifiques menés par le 'Joint Research Centre', le laboratoire scientifique de la Commission Européenne, avec les cadres de la famille « Comp » : DigComp, DigCompEdu, DigCompOrg, SELFIE, Entrecomp et LifeComp, des cadres GreenComp conçus pour aider à mesurer les compétences cruciales et les compétences transversales qui devraient être développés par tous en permanence.

Plus d'informations sur toutes ces études peuvent être trouvées sur le hub scientifique du JRC.

Ces cadres sont utilisés comme base pour le développement de programmes et d'activités d'apprentissage dans différents contextes d'apprentissage et d'éducation, y compris le volontariat. C'est pourquoi chaque compétence identifiée dans le référentiel DYVO présente, au sein de ses éléments descriptifs, la référence aux compétences connexes décrites notamment dans les référentiels Entrecomp et LifeComp.

### B. The Co-design workshop for the Design of Dyvo Competency Framework

L'atelier de co-conception réalisé le 10 mai 2021 et auquel ont participé 22 personnes représentants des OP, notamment des chercheurs, bénévoles, tuteurs et formateurs qui ont représenté l'événement thématique principal pour commencer à travailler ensemble parmi les partenaires à cette importante pierre angulaire du projet.

L'équipe de Warehouse hub, a proposé cette activité participative, en adoptant une méthodologie couramment utilisée au sein de l'organisation, le co-design, en mettant en place les compétences et les outils aptes à faciliter cette activité.

---

1. Dans les documents élaborés par DYVO, le mot 'Compétence' est utilisé conformément aux différentes définitions expliquées dans le Centranum Competency Management System <https://www.centranum.com/resources/competency-management/competence-and-competency/>.

---

**Le co-design est une puissante force de collaboration et de créativité.**

Il s'agit d'impliquer autant que possible activement toutes les parties prenantes dans le processus, en découvrant leurs perspectives uniques et collectives.

Dans le cas spécifique de cet atelier, un groupe enthousiaste de bénévoles et d'animateurs de jeunesse, y compris des jeunes handicapés mentaux du partenaire JDC, a rejoint l'équipe de chercheurs et le personnel des organisations, fournissant des commentaires et des idées très intéressants à tous les participants et venant avec des résultats extraordinaires.

Les détails de cet atelier sont résumés dans l'annexe 1, «Élaboration du cadre de compétences DYVO».

**UNE RAPIDE ÉTUDE  
DU CADRE  
DE COMPÉTENCES**



---

## UNE RAPIDE ÉTUDE DU CADRE DE COMPÉTENCES

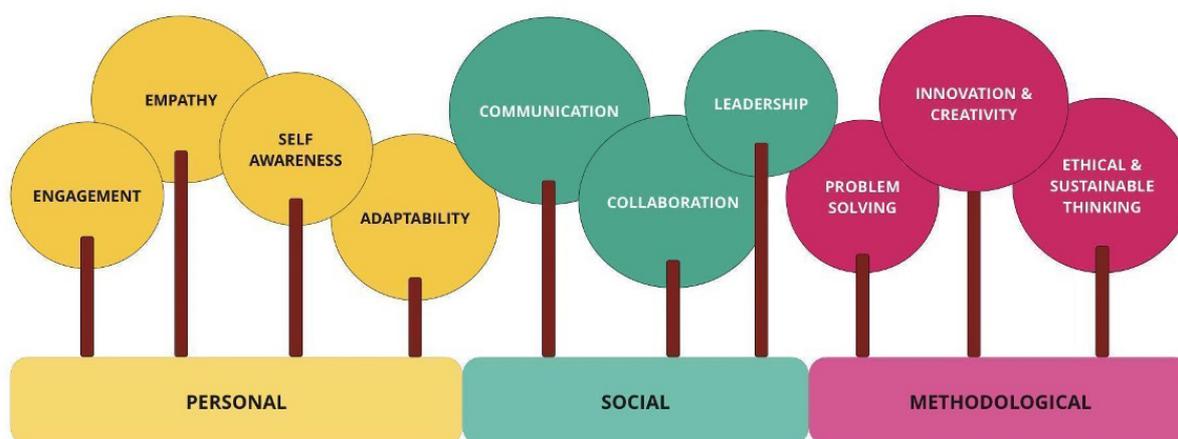
Dans le cadre DYVO, les compétences transversales sont définies comme un ensemble de connaissances, de caractéristiques individuelles et de comportements mesurables qui se traduisent par des performances distinguées dans des contextes sociaux et professionnels. Ces compétences transversales proviennent d'expériences, d'attitudes, de connaissances et de croyances que les jeunes ont et peuvent développer au cours de leurs expériences de volontariat. Les volontaires acquièrent et développent des compétences transversales à travers des expériences vécues dans des cadres informels, et peuvent les développer et les former par le biais d'un apprentissage non formel.

C'est pourquoi le Dyvo Model comprend également un programme de formation non formel - DYVO Training Package - sur les compétences incluses dans le cadre.

Les compétences de Dyvo sont regroupées en trois domaines:

- PERSONNEL
- SOCIAL
- MÉTHODOLOGIQUE

Pour illustrer visuellement le cadre, l'équipe Dyvo a choisi la métaphore d'une forêt, qui met l'accent sur l'interdépendance dynamique de toutes les compétences (arbres). Chaque élément de la forêt est également nécessaire au développement de chaque arbre et de la forêt dans son ensemble.



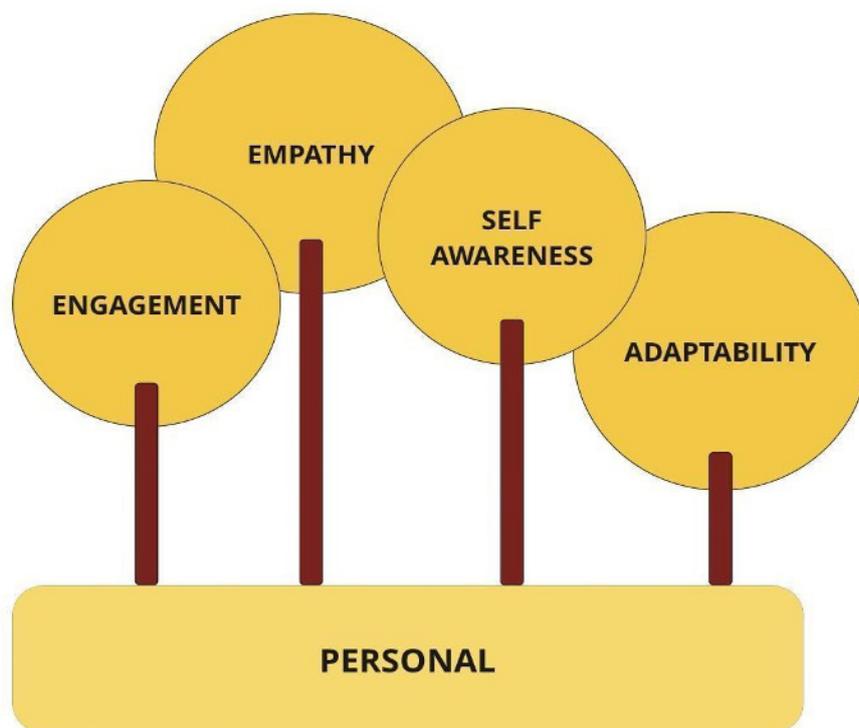
# COMPÉTENCES PERSONNELLES



---

## COMPÉTENCES PERSONNELLES

Le développement personnel se produit dans la relation et l'interaction avec les autres dans des contextes historiques, sociaux, culturels et professionnels. Les compétences personnelles ont à voir avec le sentiment d'estime de soi, le respect des autres, la compréhension et la gestion émotionnelles pour se fixer des objectifs positifs et prendre des décisions responsables.



### Définition

L'empathie est la capacité de comprendre les émotions, les expériences et les valeurs d'autrui, et de fournir des réponses appropriées. C'est un élément clé de l'intelligence émotionnelle, qui permet aux individus de comprendre les expériences et les émotions de personnes de tous bords.

### Pourquoi est-ce important?

L'empathie est essentielle pour déployer d'autres compétences sociales et émotionnelles mais aussi pour établir des relations positives. L'empathie est à la base de tous les comportements pro-sociaux et fournit une base pour faire face au stress et résoudre les conflits.

### Descripteurs

- Conscience des émotions, des expériences, des valeurs et des croyances d'une autre personne
- Comprendre les émotions et les expériences d'une autre personne, et la capacité à valoriser de manière proactive son point de vue
- Réactivité aux émotions et aux expériences d'une autre personne
- Conscience de sa propre culture, de ses croyances, de ses habitudes, de ses comportements, de ses modes de pensée et de ses perspectives et de ceux des autres
- Conscience et compréhension de mes propres hypothèses et préjugés culturels et de ceux des autres

### Sous-compétence

- Sensibilité à l'interculturel et à la diversité

### Résultats d'apprentissage

Ils sont capables de:

- communiquer avec aisance et interpréter les éléments non verbaux et paraverbaux
- comprendre et comprendre l'humeur, les sentiments, les pensées et les croyances des autres.
- prendre soin des sentiments, des inclinations et des intérêts personnels des autres
- minimiser les barrières psychologiques et les différences avec les autres

### Indicateurs d'évaluation

Ils:

- comprennent les composantes tacites du dialogue et de l'interaction et le langage corporel
- ressentent et imaginent le monde du point de vue des autres, y compris les dimensions émotionnelles, culturelles et intellectuelles
- établissent des relations harmonieuses avec autrui

### L'empathie au travail !

Les jeunes adultes qui ont développé de l'empathie sont capables d'interagir avec des collègues, des gestionnaires, des personnes à charge, des bénévoles avec un esprit ouvert et de bonnes relations, en respectant le rôle de chacun dans le processus de production.

### EntreComp Competences Framework

Collaborate With Others (3.4)

### LifeComp Competences Framework

Empathy (S1)

### Définition

La conscience de soi consiste à avoir une compréhension approfondie de vos intérêts, de vos valeurs, de vos compétences, de vos limites, de vos sentiments et de vos motivations. La compréhension de soi-même fournit la base pour prendre des mesures auto-déterminées. Se connaître signifie être conscient de ses forces, de ses faiblesses, de ses besoins, de ses intérêts et de ses préférences.

### Pourquoi est-ce important?

La conscience de soi est essentielle pour développer des objectifs qui reflètent les désirs personnels et pour prendre des décisions éclairées. Se valoriser conduit à une estime de soi positive. La conscience de soi est nécessaire pour prendre des décisions judicieuses, promouvoir le bien-être personnel et gérer sa carrière.

### Descripteurs

- Prise de conscience de vos besoins, aspirations et désirs à court, moyen et long terme
- Sensibilisation et capacité à évaluer vos forces et faiblesses individuelles et collectives
- Croyez en votre capacité à influencer le cours des événements, malgré les incertitudes, les revers et les échecs temporaires
- Conscience de votre handicap et acceptation du handicap

### Sous-compétences

- Surmonter les handicaps
- Capacité à être avec des personnes différentes de vous

### Résultats d'apprentissage

Ils sont capables de:

- comprendre ses besoins, ses aspirations et ses désirs
- comprendre leurs forces et leurs faiblesses individuelles et collectives
- comprendre leur capacité à influencer le cours des événements, malgré l'incertitude, les revers et les échecs temporaires

### Indicateurs d'évaluation

Ils:

- tirent le meilleur de leurs forces et de ses faiblesses
- compensent leurs faiblesses en s'associant avec d'autres et en développant davantage leurs forces
- évaluent comment leurs attitudes personnelles, leurs compétences et leurs connaissances peuvent influencer leur prise de décision, leurs relations avec les autres et leur qualité de vie

### La conscience de soi au travail !

Les jeunes adultes qui ont développé une conscience de soi comprennent les qualités uniques qu'ils apportent à leurs interactions avec les autres et à leur travail.

### EntreComp Competences Framework

Self-Awareness and self efficacy (2.1)

### LifeComp Competences Framework

Self-regulation (P1) Understanding and regulating personal emotions, thoughts, and behaviour including stress responses

Wellbeing (P3)

### Définition

L'engagement est la capacité de rester impliqué et motivé tout en exécutant des activités. La motivation est un facteur clé de l'engagement des employés et des bénévoles. Pour être et rester engagé face aux difficultés et adversités, vous avez également besoin de résilience. Les personnes qui ont la capacité de rester engagées dans leurs activités sont également passionnées par leur travail.

### Pourquoi est-ce important?

Lorsque les employés ou les bénévoles sont engagés, ils se soucient de l'organisation avec laquelle ils collaborent et sont plus susceptibles d'investir plus de temps et d'efforts dans ce qu'ils font.

### Descripteurs

- Comprendre et croire en la mission et les valeurs de votre organisation
- Soyez prêt à faire correspondre les opportunités que votre organisation peut vous offrir avec vos qualifications et vos intérêts
- Être déterminé à transformer les idées en action et à satisfaire votre besoin d'atteindre
- Soyez résilient face à la pression, à l'adversité et aux échecs temporaires tout en essayant d'atteindre vos objectifs

### Sous-compétences

- Résilience
- Motivation et persévérance

### Résultats d'apprentissage

#### Ils sont capables de:

- comprendre la mission et la valeur de leur organisation et les lier à sa vision personnelle
- faire correspondre les opportunités que leur organisation peut offrir avec leurs qualifications et leurs intérêts
- déployer des efforts et des ressources pour atteindre leurs objectifs individuels et organisationnels à long terme
- employer et lier les compétences personnelles, avec intégrité et persévérance, à la mission et aux objectifs des tâches accomplies
- rester concentré sur leurs passion et de continuer à créer de la valeur malgré les revers

### Indicateurs d'évaluation

Ils:

- font preuve de persévérance dans l'accomplissement des tâches et des objectifs poursuivis
- démontrent une implication proactive dans les tâches
- témoignent d'un comportement éthique et respectueux
- considèrent son rôle comme une partie importante de la mission de l'organisation et soutient souvent l'organisation même en dehors de ses responsabilités quotidiennes

### L'engagement au travail !

Les jeunes adultes qui ont développé la capacité de rester engagés se soucient de l'organisation pour laquelle ils travaillent et sont plus susceptibles d'investir plus de temps et d'efforts dans le travail qu'ils font.

### EntreComp Competences Framework

Motivation and Perseverance (2.2)

### LifeComp Competences Framework

Empathy (S1)

### Définition

L'adaptabilité est la capacité à gérer les transitions et l'incertitude, et à relever les défis. Être adaptable signifie avoir de la flexibilité dans la gestion du changement, être capable de jongler avec de multiples demandes et s'adapter à de nouvelles situations avec des idées nouvelles ou des approches innovantes. Cela signifie non seulement avoir la capacité de rester concentré sur les objectifs, mais aussi de s'adapter facilement à la manière de les atteindre. Cela signifie également s'adapter à des rôles et responsabilités variés; travailler efficacement dans un climat d'ambiguïté et de priorités changeantes.

### Pourquoi est-ce important?

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, la capacité d'un candidat à faire face au changement est un objectif majeur de recrutement. Il est important de démontrer sa capacité à s'adapter à des circonstances et à des environnements changeants, à intégrer de nouvelles idées et à répondre positivement aux défis inattendus du changement.

### Descripteurs

- Répondre positivement au changement et aux défis
- Prendre des décisions lorsque le résultat de cette décision est incertain, lorsque les informations disponibles sont partielles ou ambiguës, ou lorsqu'il existe un risque de résultats imprévus
- Traiter le processus d'adaptation aux changements comme une expérience d'apprentissage enrichissante
- Gérez les situations rapides avec rapidité et flexibilité et faites face à des défis inattendus
- Surmonter les situations complexes et les obstacles

### Sous-compétences

- Faire face à l'incertitude et aux risques
- Management de l'interculturel et de la diversité
- Surmonter les handicaps

### Résultats d'apprentissage

Ils sont capables de:

- intégrer de nouvelles informations et en tirer des conclusions
- chercher de nouvelles façons de faire les choses et avoir confiance pour improviser ou expérimenter
- ajuster les schémas mentaux personnels, les comportements et les actions en fonction des changements d'un contexte donné
- accepter de faire face à des circonstances changeantes

### Indicateurs d'évaluation

Ils:

- trouvent des solutions alternatives pour poursuivre ses objectifs dans un environnement en constante évolution
- développent facilement des relations interpersonnelles à long terme avec des personnes d'autres cultures, d'horizons ou appartenant à des environnements différents
- sont disponibles pour collaborer avec des personnes ayant des points de vue différents des siens
- font face à des environnements et des situations difficiles

---

### **L'adaptabilité au travail !**

Les jeunes adultes qui ont développé leur capacité d'adaptation peuvent s'adapter à différents environnements de travail, méthodes de travail et approches pour répondre aux besoins d'une situation incertaine ou d'une urgence. Ils peuvent développer des solutions pratiques pour atténuer l'effet du changement, mais peuvent aussi mettre en place des plans constructifs pour permettre la mise en œuvre efficace d'un changement nécessaire.

### **EntreComp Competences Framework**

Coping with uncertainty, ambiguity and risk (3.3)

Taking the Initiative ( 3.1)

### **LifeComp Competences Framework**

Critical Thinking (L2)

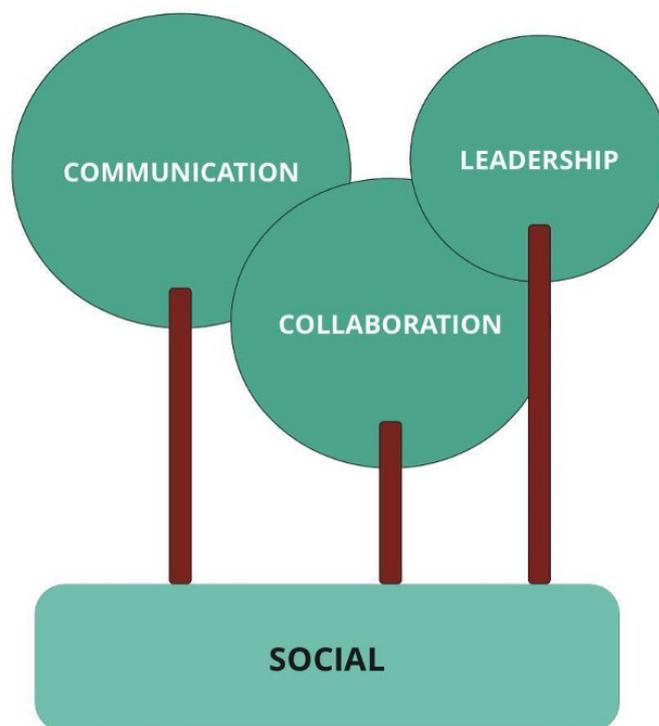
# COMPÉTENCES SOCIALES



---

## COMPÉTENCES SOCIALES

Les compétences sociales font référence aux capacités à gérer efficacement les interactions sociales et à réagir de manière adaptative dans les contextes sociaux. Être socialement compétent signifie cultiver une attitude de collaboration, respecter la diversité humaine, surmonter les préjugés et faire des compromis tout en participant à la société.



### Définition

Développer ses compétences en communication signifie être capable d'utiliser des stratégies de communication pertinentes, selon le contexte et le contenu. La communication est l'acte de transmettre des significations d'un individu ou d'un groupe à un autre en utilisant des signes, des symboles et des règles sémiotiques mutuellement compris, souvent pour atteindre un objectif spécifique. C'est une procédure qui comprend l'échange d'idées, de points de vue, de faits et d'émotions entre deux ou plus de deux personnes. Les compétences en communication impliquent la capacité de communiquer efficacement de manière formelle et informelle, verbale et non verbale.

### Pourquoi est-ce important?

La communication est une compétence qui joue un rôle très important sur le lieu de travail, car la capacité de communiquer efficacement est au cœur des relations organisationnelles saines et du succès organisationnel. Les compétences en communication sont un outil essentiel pour atteindre la productivité et constituer des équipes efficaces dans les organisations. Les employés et les bénévoles qui possèdent ces compétences peuvent entretenir des relations saines avec leur équipe et leur personnel et sont capables de produire de bonnes performances.

### Descripteurs

- Sensibilisation à la nécessité d'une variété de stratégies de communication, de registres linguistiques et d'outils adaptés au contexte
- Sensibilisation au langage paraverbal et non verbal et à ses impacts potentiels
- Comprendre et gérer les interactions et les conversations dans différents contextes socioculturels et situations spécifiques à un domaine
- Écouter les autres et engager des conversations avec confiance, assurance, clarté et réciprocité, tant dans des contextes personnels que sociaux

### Sous-compétences

- La mobilisation d'autrui

### Résultats d'apprentissage

Ils sont capables de:

- adapter les stratégies de communication à des situations particulières : stratégies verbales (écrites, incluant les formes numériques et langage oral), stratégies non verbales (langage corporel, expressions faciales, ton de la voix), stratégies visuelles (signes, icônes, illustrations) ou stratégies mixtes
- moduler les messages en tenant compte du public, du type de relation avec l'orateur ; le contexte dans lequel la communication a lieu ; son but; les outils qui feront passer le message
- inspirer et enthousiasmer les parties prenantes concernées
- surveiller la communication verbale et non verbale; faire preuve d'empathie, de patience et d'intérêt, clarifier; résumer et donner une rétroaction au message de l'autre, et développer la confiance

### Indicateurs d'évaluation

Ils:

- atteignent avec des messages et des canaux de communication appropriés tout le public visé
- interagissent avec le public de manière cohérente avec les objectifs de communication, créant un espace commun où partager des informations, générant des échanges et stimulant des idées
- parlent clairement et poliment avec tout le monde
- écrivent clairement et correctement en termes de syntaxe et de sémantique

- 
- soutiennent un échange d'idées, de pensées, de questions et de réponses avec sens pour tous les orateurs
  - démontrent des stratégies de persuasion et de négociation efficaces

### **Communiquer au travail !**

Les jeunes adultes qui ont développé leurs habiletés de communication interagissent avec leurs collègues/gestionnaires/personnes à charge/bénévoles/clients en adoptant des stratégies de communication adéquates, en modulant les messages de manière à ce que les autres puissent facilement les saisir.

### **EntreComp Competences Framework**

Mobilizing Others (2.5)

### **LifeComp Competences Framework**

Communication (S2)

Empathy (S1)

### Définition

La collaboration signifie travailler avec une ou plusieurs personnes pour mener à bien un projet ou une tâche ou développer des idées ou des processus. Sur le lieu de travail, la collaboration se produit lorsque deux personnes ou plus travaillent ensemble vers un objectif commun qui profite à l'équipe ou à l'organisation. Il existe de nombreuses façons de collaborer efficacement au travail, et les compétences et les techniques sur lesquelles vous comptez lorsque vous collaborez peuvent conduire à une efficacité et à une réussite accrues.

### Pourquoi est-ce important?

Les personnes qui travaillent ensemble sont plus efficaces et efficientes que celles qui tentent de gérer seules les mêmes projets. Une collaboration réussie avec vos collègues peut également augmenter votre motivation et votre niveau d'engagement au travail. Travailler en collaboration est utile pour développer des solutions uniques à des défis complexes.

### Descripteurs

- Intention de travailler ensemble et de coopérer avec les autres pour développer des idées et les transformer en action
- Intention de résoudre les conflits et de faire face positivement à la concurrence si nécessaire
- Comprendre l'importance de travailler avec les autres et de réseauter
- Comprendre l'importance de la confiance, du respect de la dignité humaine et de l'égalité, faire face aux conflits et négocier les désaccords pour construire et maintenir une relation juste et respectueuse
- Répartition équitable des tâches, des ressources et des responsabilités au sein d'un groupe en tenant compte de son objectif spécifique
- Intention de discuter des différences d'opinions et d'approche dans le but de parvenir à un accord

### Sous-compétences

- Négociation et résolution de conflits
- Mobiliser les ressources

### Résultats d'apprentissage

Ils sont capables de:

- former et maintenir une équipe
- collaborer dans un cadre de projet
- créer et établir des systèmes, des règles, des outils et des procédures qui améliorent le processus d'équipe
- réfléchir efficacement à des solutions alternatives
- identifier les forces et les ressources de l'équipe
- gérer les conflits en collaboration
- mettre en place des systèmes et des outils de communication efficaces
- planifier des activités et déléguer des tâches aux membres de l'équipe

### Indicateurs d'évaluation

Ils:

- interagissent au sein de l'équipe dans le respect des membres, de leurs rôles et des tâches assignées
- établissent des relations productives et mutuellement bénéfiques pour résoudre des problèmes et atteindre des objectifs communs
- inspirent la collaboration en comblant les écarts entre les diverses personnes et unités

- 
- règlent les conflits; cherche et trouve des solutions intermédiaires
  - présentent des idées et écoutent celles des autres, élargissant son propre regard sur d'autres points de vue
  - agissent de manière responsable en ce qui concerne les tâches en charge et soutient les autres avec des contributions lorsque cela est nécessaire

### **Collaborer au travail !**

Les jeunes adultes qui ont développé des compétences de collaboration coopèrent avec leurs collègues et leurs supérieurs pour résoudre des problèmes et atteindre des objectifs. Ils participent et apportent des contributions qui sont appréciées par les membres de l'équipe.

### **EntreComp Competences Framework**

Working with others (3.4)

Mobilizing Resources (2.3)

### **LifeComp Competences Framework**

Collaboration (S3)

### Définition

Le leadership est la capacité d'être des acteurs du changement, d'avoir un impact positif et d'établir un système de soutien solide parmi les employés, les bénévoles, les autres parties prenantes et les communautés, et de former de nouveaux futurs leaders communautaires. Les leaders génèrent de nouvelles idées et concentrent les efforts de l'équipe dans la bonne direction. Les leaders influencent les gens à se comporter d'une certaine manière

### Pourquoi est-ce important?

Un bon leader a la capacité d'influencer la motivation et l'engagement, des facteurs clés qui aident les personnes, les employés, les bénévoles, les parties prenantes d'une organisation à atteindre les buts et les objectifs, à accroître leur confiance dans l'organisation et à s'identifier à ses valeurs, ses buts et ses activités.

### Descripteurs

- Établir des objectifs et motiver les gens à travailler à leur réalisation
- Activer un processus basé sur des valeurs qui se traduit par un changement social positif
- Influencer la motivation et l'engagement
- Déterminer les priorités et mettre à disposition les ressources nécessaires
- Prendre des décisions
- Créer la confiance
- Montrez de l'empathie
- Visualisez les scénarios futurs pour aider à guider l'effort et l'action
- Capacité à prendre des décisions rapidement et en toute confiance

### Sous-compétences

- Initiative et esprit de décision
- Mobiliser les autres et les ressources
- Valoriser les idées
- Responsabilité
- Vision

### Résultats d'apprentissage

Ils sont capables de:

- fixer des objectifs et motiver les autres à les atteindre
- construire une vision et une mission inspirantes
- ressources cartographiques
- faciliter la communication interne
- déterminer les priorités, prendre des initiatives et des décisions
- impliquer les parties prenantes avec des méthodologies participatives
- reconnaître et apprendre de leurs erreurs sans blâmer les autres
- gérer les processus et les ressources

### Indicateurs d'évaluation

Ils:

- motivent et inspirent les membres de son équipe
- sont reconnus et dignent de confiances
- identifient de nouvelles opportunités pour l'organisation
- promeuvent l'équité et l'inclusion

- 
- font preuve d'intégrité et d'un comportement éthique dans l'utilisation de leurs influences et pouvoirs
  - favorisent la communication et le partage d'informations
  - ont une vision claire du contexte, des objectifs poursuivis et des résultats, même en cas de délégation
  - utilisent les données et les connaissances pour prendre des décisions
  - mobilisent des ressources grâce au financement participatif et à la collecte de fonds
  - démontrent une capacité de communication efficace, de persuasion et de négociation
  - sont responsable de toutes les activités et actions personnelles

### **La direction au travail !**

Les jeunes adultes qui développent des compétences en leadership se fixent des défis, des objectifs et encouragent leurs collègues à les atteindre. Ils peuvent inspirer les autres et les impliquer dans des activités créatrices de valeur, et ils créent des liens entre les personnes et une atmosphère positive et harmonieuse au sein de l'équipe.

Ils veillent à ce que les valeurs, la mission et toutes les causes et idéaux pour lesquels l'équipe travaille soient présents dans le fonctionnement quotidien de l'organisation, et aident les membres de l'équipe à trouver leurs forces et leurs faiblesses et à se développer professionnellement..

### **EntreComp Competences Framework**

Vision (1.3)

Valuing ideas (1.4)

Mobilizing resources (2.3)

Mobilizing others (2.5)

Planning and Management (3.2)

### **LifeComp Competences Framework**

Empathy (S1)

Communication (S2)

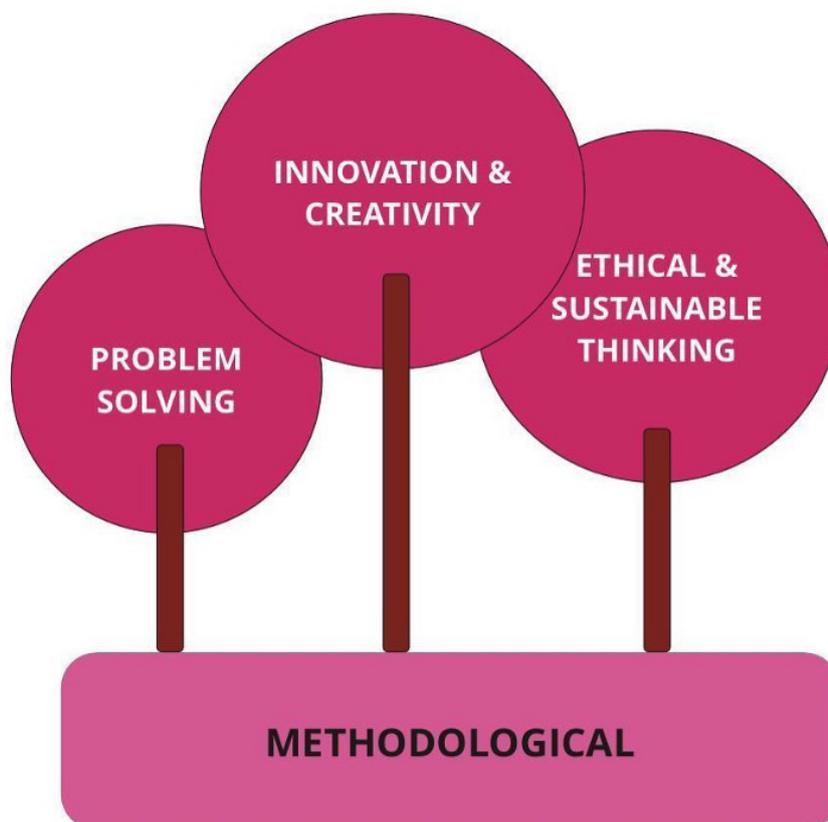
# COMPÉTENCES MÉTHODOLOGIQUES



---

## COMPÉTENCES MÉTHODOLOGIQUES

Les compétences méthodologiques font référence à la capacité et à l'aptitude à appliquer des stratégies et des méthodes appropriées et adaptées à des situations dynamiques à multiples facettes. Le développement de compétences méthodologiques est essentiel pour entrer sur le marché du travail et relever n'importe quel défi dans n'importe quel domaine.



### Définition

La créativité englobe les processus menant à la génération de nouvelles idées pour créer de la valeur pour les individus et les organisations. La créativité est la capacité ou l'acte de concevoir quelque chose d'original ou d'inhabituel. L'innovation est la mise en œuvre de quelque chose de nouveau, c'est la créativité mobilisée pour l'action. L'innovation introduit des idées, des processus, des produits ou des procédures qui sont nouveaux pour ce travail, cette équipe de travail ou cette organisation, et qui sont conçus pour bénéficier au travail, à l'équipe de travail ou à l'organisation.

### Pourquoi est-ce important?

La créativité et l'innovation sont des compétences clés pour s'adapter de manière proactive au changement et apporter le changement. La créativité est cruciale pour créer des idées et connecter de nouvelles idées avec des expériences existantes. La réutilisation des connaissances existantes est un élément indispensable de la création d'idées nouvelles. Dans le domaine créatif, la réutilisation des connaissances est une pratique courante connue sous le nom de « remixage ». Remixer les connaissances, les idées et les produits est la clé de l'innovation.

### Descripteurs

- Développer plusieurs idées et opportunités pour créer de la valeur, y compris de meilleures solutions aux défis existants et nouveaux
- Explorer et expérimenter des approches innovantes
- Combiner les connaissances et les ressources pour obtenir des effets précieux
- Combiner des concepts et des informations provenant de différentes sources en vue de résoudre des problèmes
- Comprendre le lien entre les idées et/ou les faits

### Sous-compétences

- Esprit critique

### Résultats d'apprentissage

Ils sont capables de:

- poursuivre de nouvelles idées, en exploitant à la fois leurs expériences et leurs imaginations pour développer des solutions aux défis existants et nouveaux
- combiner de nouvelles approches, ressources et outils pour obtenir des effets précieux
- exploiter les opportunités d'innovation et d'apprentissage
- sortir du quotidien pour concevoir de nouvelles solutions et produire des idées alternatives pour atteindre des opportunités, des solutions ou des réalisations
- mettre en place des démarches de design thinking

### Indicateurs d'évaluation

Ils:

- génèrent et appliquent de nouvelles idées, approches et solutions pour aborder, interpréter et faire face à des problèmes/situations connus et inconnus
- explorent différentes façons de faire ou de penser
- appliquent et créent des liens entre différents contextes et domaines d'apprentissage
- combinent, intègrent, transforment des outils/produits/services/processus, afin de réaliser quelque chose de nouveau/innovant, capable de répondre ou d'anticiper les besoins du client interne/externe

---

### **Innovation et créativité au travail !**

Les jeunes adultes qui développent l'innovation et la créativité sont sensibles aux nouvelles perspectives et sont ouverts d'esprit. Ils sont capables de formuler de nouvelles idées et de participer de manière proactive aux activités de brainstorming et de design-thinking.

### **EntreComp Competences Framework**

Creativity (1.2)

### **LifeComp Competences Framework**

Critical thinking (L2)

### Définition

La résolution de problèmes est l'une des compétences clés que les employeurs recherchent chez les candidats à un emploi, car les employés possédant ces compétences ont tendance à être autonomes. La résolution de problèmes commence par identifier le problème et ses causes. Cela nécessite la collecte et l'évaluation des données, l'isolement des circonstances contributives possibles, l'évaluation des risques possibles et l'identification de ce qui doit être traité pour une résolution et des alternatives de planification. Celui qui prend la décision doit évaluer les coûts potentiels, les ressources nécessaires et les obstacles possibles à la résolution réussie du problème.

### Pourquoi est-ce important?

Les personnes ayant de bonnes compétences en résolution de problèmes sont un atout précieux et fiable dans toute équipe. De bonnes compétences en résolution de problèmes impliquent d'avoir une gamme d'autres compétences telles que la logique, la créativité, la résilience, l'imagination, la pensée latérale et la détermination. C'est une compétence vitale pour la vie professionnelle et personnelle, et elle est essentielle pour développer une carrière dans n'importe quel poste de direction ou de niveau supérieur.

### Descripteurs

- Identifier les problèmes et leurs causes
- Fixez-vous des objectifs à long, moyen et court terme
- Définir les priorités et les plans d'action
- Avoir une perspective plus large et examiner différentes options
- Créer de nouveaux modèles conceptuels
- Identifier les risques possibles et développer des alternatives
- S'adapter aux changements imprévus
- Inclure les parties concernées
- Prise en compte des impacts humains et environnementaux
- Gérer efficacement les ressources

### Sous-compétences

- Négociation et résolution de conflits
- Gestion axée sur les résultats
- Mobiliser les ressources

### Résultats d'apprentissage

Ils sont capables de:

- analyser et évaluer les situations pour identifier et hiérarchiser les problèmes, mesurer leur impact, analyser les causes potentielles et identifier les racines
- souligner les réponses/actions de résolution efficaces de manière conventionnelle et innovante
- planifier, mettre en œuvre et gérer les actions de résolution et vérifier l'atteinte du résultat souhaité
- gérer efficacement les ressources et le temps, dans les délais fixés pour atteindre les objectifs
- évaluer les risques, anticiper les problèmes/obstacles et planifier des solutions alternatives

### Indicateurs d'évaluation

Ils sont capables de:

- décrire clairement le problème, en soulignant les relations, les implications avec le contexte et les priorités
- identifier une solution cohérente au problème en tenant compte des exigences du contexte qui sont les ressources disponibles, le temps et les personnes impliquées

- 
- traduire les solutions en un plan d'actions cohérent afin d'atteindre les objectifs recherchés
  - mener efficacement la résolution des problèmes
  - penser autrement afin de trouver de nouvelles façons et alternatives pour faire face aux problèmes critiques
  - évaluer les alternatives par rapport aux objectifs et arriver à des décisions raisonnables

### **Résolution de problèmes au travail !**

Les jeunes adultes qui développent des compétences en résolution de problèmes sont capables d'identifier la cause d'un problème et de le comprendre pleinement. Ils font preuve d'un esprit d'analyse, recueillent des informations, réfléchissent avec d'autres membres de l'équipe et sont capables de prendre des décisions rapidement, d'apporter des solutions efficaces et de les communiquer par les canaux appropriés.

### **EntreComp Competences Framework**

Spotting Opportunities (1.1)

Coping with uncertainty, ambiguity and risks (3.3)

Mobilizing resources (2.3)

### **LifeComp Competences Framework**

Critical Thinking (L2)

### Définition

Être capable de penser de manière éthique et durable signifie évaluer les conséquences et l'impact des idées, des opportunités et des actions. La pensée éthique et durable est une question d'attitudes, de comportements, de valeurs et de mentalité nécessaires pour prendre des décisions éthiques et agir de manière durable. Cela signifie que ce qui motive le processus décisionnel est la réalisation de l'objectif d'une manière qui tienne compte du bien-être des personnes et de l'écosystème. Cette approche garantit le succès de toute activité, tant par la qualité du résultat que par la probabilité de sa durabilité et de sa validité dans le temps.

### Pourquoi est-ce important?

Les compétences en matière de durabilité et à la sensibilisation de son environnement sont une priorité dans de nombreux emplois, en sachant que les entreprises et les organisations cherchent à adhérer à la nouvelle législation mise en œuvre par les autorités. De plus, cela augmente la qualité du travail et permet aux gens de contribuer à tout projet avec une approche de vision à long terme.

### Descripteurs

- Évaluer les conséquences des idées qui apportent de la valeur et l'effet de l'action ou du projet sur la communauté cible, le marché, la société et l'environnement
- Réfléchir à la durabilité des objectifs sociaux, culturels et économiques à long terme et à la ligne de conduite choisie
- Agir de manière responsable
- Identifier et saisir les opportunités de création de valeur en explorant le paysage social, culturel et économique
- Visualisez les scénarios futurs pour aider à guider l'effort et l'action

### Sous-compétences

- Repérer les opportunités et valoriser les idées
- Vision

### Résultats d'apprentissage

Ils sont capables de:

- évaluer les conséquences de leurs idées et l'effet des actions et projets
- reconnaître le potentiel d'une idée pour créer de la valeur et identifier les moyens appropriés d'en tirer le meilleur parti
- introduire et partager des idées sur la durabilité au sein de l'équipe et de l'organisation
- identifier et saisir les opportunités de création de valeur en explorant le paysage social, culturel et économique
- visualiser les scénarios futurs et aider à orienter les efforts et les actions
- juger de la valeur en termes sociaux, culturels et économiques

### Indicateurs d'évaluation

Ils:

- mesurent l'impact d'une idée de projet identifiant les indicateurs de durabilité comme de puissants outils d'aide à la décision qui favorisent le développement durable
- explorent le potentiel d'une idée dans la création de valeur sociale, économique et environnementale
- mettent en œuvre des idées novatrices qui promeuvent des pratiques durables
- utilisent la pensée critique pour restreindre et orienter les choix vers un raisonnement et des approches durables et éthiques

- 
- s'enquière et posent autant de questions que possible concernant le dilemme éthique, avant de prendre une décision

### **Pensée éthique et durable au travail !**

Les jeunes adultes qui développent une pensée éthique et durable sont capables de comprendre leur travail et son impact au sein d'un réseau complexe d'acteurs et par rapport à un contexte plus large. Ils sont capables d'anticiper les conséquences imprévues et d'apprécier l'importance et l'effet de leurs actions et de celles de leur organisation, en reconnaissant l'impact sur les personnes et l'environnement sur une longue période, avec un plan et une vision pour l'avenir.

### **EntreComp Competences Framework**

Vision (1.3)

Valuing ideas (1.4)

### **LifeComp Competences Framework**

Critical Thinking (L2)



---

**ANNEX I**

**Élaboration du Cadre de Compétences DYVO  
Co-Design Workshop**

10 May 2021  
Élaboré par: Warehouse Hub

Production Intellectuelle 2-Activité 2

---

## Introduction

La production intellectuelle 2 prévoit au sein de l'A2 l'élaboration d'un cadre de compétences DYVO identifiant l'ensemble des compétences que les jeunes volontaires peuvent acquérir grâce au volontariat et peuvent exploiter sur le marché du travail.

Le volontariat est un moyen important pour les jeunes de se développer, en établissant de nouvelles relations et en acquérant tout un ensemble de compétences et de compétences de vie qui peuvent également être formées et reconnues par la validation et aider les jeunes à trouver leur chemin vers l'emploi. Il sert à acquérir une expérience importante dans des domaines inconnus et à développer des compétences sociales, personnelles et organisationnelles.

Le document sur l'état de l'art produit par les partenaires au sein de l'IO2-A1 a permis une revue par les pairs de la littérature existante, des études, des chercheurs, des résultats des projets réalisés au niveau européen et au niveau des pays partenaires sur ce sujet et cette recherche servi de base commune à partir de laquelle commencer pour ce travail ultérieur.

Alors que les certifications et les acquis d'apprentissage liés aux « compétences techniques » sont majoritairement connus et même convergents au niveau de l'UE (EQF/NQF7, ESCO8), il n'existe pas de compréhension commune ni de liste convenue des compétences transversales dans le secteur associatif pouvant être utilisées comme une référence par des organisations opérant dans divers domaines ou dans différents pays.

De nombreux secteurs ont répertorié ceux qui sont pertinents dans leurs contextes, certaines typologies ont été réalisées à partir de recherches en sciences sociales, mais toutes ces initiatives restent fragmentées. Il y a maintenant de plus en plus d'efforts au niveau de l'UE pour développer un système de référence de compétences transversales (Entrecomp, LifeComp, DigComp), qui est la toute première étape pour mieux les développer et les valider.

La co-conception du référentiel de compétences DYVO, qui se veut un référentiel synthétique et facile à exploiter, notamment à travers l'App qui s'en inspirera pour évaluer les compétences des volontaires, part de la prise en compte de l'ensemble des expériences de recherche ci-dessus.

Le groupe de travail international composé de représentants et de chercheurs de WCF, JDC, ENTER, PUNDI et CEV, et coordonné par le partenaire principal CSV Marche, s'est engagé à élaborer un cadre de compétences DYVO qui informera l'ensemble du projet et sera notamment utilisé dans IO1 pour la conception de l'application DYVO et informera IO3, en particulier le module de formation sur les compétences pour les jeunes volontaires.

## Objectif

Les trois principaux objectifs de l'atelier de co-conception étaient les suivants :

- Partager

Partagez un environnement de travail commun même à distance

Partager une méthodologie, un outil et un processus

Partager des connaissances et des recommandations sur les compétences que le modèle DYVO devrait inclure et sur lesquelles se concentrer

- Comparer

Comparer les connaissances et les expériences concernant les compétences transversales parmi tous les participants

---

- Identifier et définir

Identifiez les compétences les plus pertinentes qui peuvent être acquises grâce au bénévolat, les plus importantes pour la croissance personnelle des jeunes bénévoles, y compris les bénévoles handicapés, et les plus valorisées sur le marché du travail.

Commencez à les définir avec de brefs conseils.

## Methodologie

Pour commencer à travailler sur cette pierre angulaire importante du projet, le cadre de compétences DYVO, l'équipe de Warehouse hub a proposé une activité participative, adoptant de l'organisation les compétences, les méthodologies et les outils aptes à animer un atelier de co-conception.

Le CO-design est une puissante force de collaboration et de créativité.

Il s'agit d'impliquer autant que possible activement toutes les parties prenantes dans le processus, en découvrant leurs perspectives uniques et collectives.

L'approche de co-conception et de co-création implique une collaboration entre les chercheurs et les utilisateurs finaux : dans le cas spécifique de cet atelier, un groupe enthousiaste de bénévoles et d'animateurs de jeunesse, en particulier du partenaire JDC, y compris des jeunes ayant une déficience intellectuelle, a rejoint l'équipe de chercheurs et le personnel, fournissant des commentaires et des idées très intéressants à tous les participants.

La co-conception met l'accent sur l'importance de la participation, à chaque étape, et responsabilise toutes les parties prenantes avec les connaissances produites ; il aide à rester concentré sur les objectifs à toutes les étapes : il est séquentiel mais en même temps hautement interactif et collaboratif. La méthodologie de co-conception a été adoptée pour accroître les connaissances et parvenir à une compréhension commune qui pourrait servir de ligne directrice pour le développement du cadre de compétences.

## Outil collaboratif en ligne

La plateforme choisie pour cette expérience de co-conception était miro.com, la plateforme de tableau blanc collaboratif en ligne, avec un canevas très efficace qui a aidé les participants à suivre facilement, collaborer, apprendre activement et rester engagés dans l'espace de travail commun.

---

## Workshop Schedule

- 30' ● Ouvrir la réunion à distance et connecter tout le monde au tableau blanc en ligne sur Miro.com ;  
● Expliquer la structure, la méthode, la logique et les objectifs de l'atelier ;  
● Exercice d'échauffement pour apprendre à utiliser Miro.com ;  
● Ouvrir avec une brève définition des « compétences transversales » et des soft skills., TR, TTR, TRT
- 15' ÉTAPE 0  
● Lire la liste des compétences fournies et s'il manque quelque chose, veuillez l'ajouter à la liste en donnant une brève définition ;  
● Lisez la liste des compétences fournies et s'il y a quelque chose qui se chevauche ou prête à confusion, veuillez écrire vos commentaires sur une note autocollante.
- 7' ÉTAPE 1  
Sélectionnez ce que vous pensez être les 5 à 10 compétences les plus utiles pour la CROISSANCE PERSONNELLE des jeunes volontaires (Vous avez 10 votes à distribuer, vous pouvez donner au maximum 2 votes à une compétence)
- 7' ÉTAPE 2  
Sélectionnez ce que vous pensez être les 5 à 10 compétences les plus RÉALISABLES et COURANTES que les jeunes volontaires peuvent développer dans la plupart des domaines (vous avez 10 votes à distribuer, vous pouvez donner un maximum de 2 votes à une compétence)
- 7' ÉTAPE 3  
Sélectionnez ce que vous pensez être les 5 à 10 compétences les plus DEMANDÉES sur le marché du travail (vous avez 10 votes à distribuer, vous pouvez donner au maximum 2 votes à une compétence)
- 10' ÉTAPE 4  
Afficher les résultats des sessions de vote et le score total de chaque compétence
- 15' ÉTAPE 5  
● Discuter de l'idée derrière le fait de vouloir que DYVO soit un cadre de compétences plus "agile" pour être durable et facile à comprendre et à utiliser à l'avenir  
● Décidez maintenant quelle compétence doit être exclue de la liste des compétences en fonction du score  
● Tout ce qui a été exclu que vous souhaitez conserver, que vous jugez important de conserver ? Pourquoi? (Notez-le sur un post-it) (votez en groupe sur chaque proposition)

---

## Compétences transversales

Les connaissances, aptitudes et compétences transversales sont pertinentes pour un large éventail de professions et de secteurs économiques. Elles sont souvent appelées compétences de base, compétences de base ou compétences non techniques, la pierre angulaire du développement personnel d'une personne. Les connaissances, aptitudes et compétences transversales sont les pierres angulaires du développement des aptitudes et compétences "dures" requises pour réussir sur le marché du travail. ESCO, Commission européenne

[https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal\\_knowledge\\_44\\_\\_skills\\_and\\_competencies](https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal_knowledge_44__skills_and_competencies)

### Liste des compétences pour l'atelier de co-conception

COMPÉTENCE	BRÈVE DÉFINITION
Engagement	Capacité à rester impliqué et motivé tout en effectuant des activités
Empathy	Capacité à ressentir ce que les autres ressentent
Responsibility	Capacité à assumer la responsabilité de son travail et de ses actes
Initiative	Capacité à prendre des décisions et à proposer des actions et/ou des discussions
Flexibility and adaptability	Capacité à s'adapter à la situation donnée et à relever des défis inattendus
Apprendre à apprendre	Capacité à rechercher, comparer et rechercher des ressources et des informations
Résolution de problème	Capacité d'analyser un problème et de proposer des solutions
Communication	Capacité à choisir les méthodes de communication en fonction de l'objectif et du public cible
Management de l'interculturel & de la diversité	Capacité à reconnaître mes propres hypothèses et préjugés culturels et ceux des autres
Leadership	Capacité à diriger une équipe
Resultat d'orientation	Capacité à reconnaître ce qui est nécessaire pour atteindre un objectif
Planification	Capacité à analyser le contexte, l'objectif et les ressources, afin de planifier des activités structurées
Pensée digitale	Capacité à identifier les opportunités des moyens numériques

Opportunité de repérage	Capacité à utiliser et identifier les opportunités de création de valeur
Innovation & Créativité	Capacité à développer des idées créatives et utiles
Vision	Capacité à visualiser l'avenir et à y travailler
Valoriser les idées	Capacité à tirer le meilleur parti des idées et des opportunités
Pensée éthique et durable	Capacité à évaluer les conséquences et l'impact des idées, des opportunités et des actions
Conscience de soi et efficacité personnelle	Capacité à croire en soi et à continuer à se développer
Motivation et persévérance	Capacité à rester concentré et à ne pas abandonner
Mobiliser les ressources	Capacité à rassembler et gérer les ressources dont vous avez besoin
Gestion du temps et des ressources	Capacité à gérer le temps et les ressources nécessaires
Littératie financière et économique	Capacité à développer un savoir-faire financier et économique
Mobiliser les autres	Capacité à inspirer et à mobiliser les autres
La gestion	Capacité à prioriser, organiser et suivre
l'incertitude	Capacité à prendre des décisions face à l'incertitude, l'ambiguïté et le risque
Travailler avec les autres	Capacité à travailler avec les autres, à faire équipe et à collaborer
Apprendre par l'expérience	Capacité à apprendre par la pratique, à tirer des leçons des erreurs passées et des succès
Résilience	Capacité à travailler sous pression et à surmonter les adversités
Collaboration	Capacité à travailler avec différents partenaires et intervenants
Caractère décisif	Capacité à prendre des décisions rapidement et en toute confiance
Négociation et résolution de conflits	Capacité à discuter d'un problème et à parvenir à un accord avec les autres
Esprit critique	Capacité à évaluer les informations et les arguments pour étayer des conclusions raisonnées et développer des solutions innovantes

# Resultats

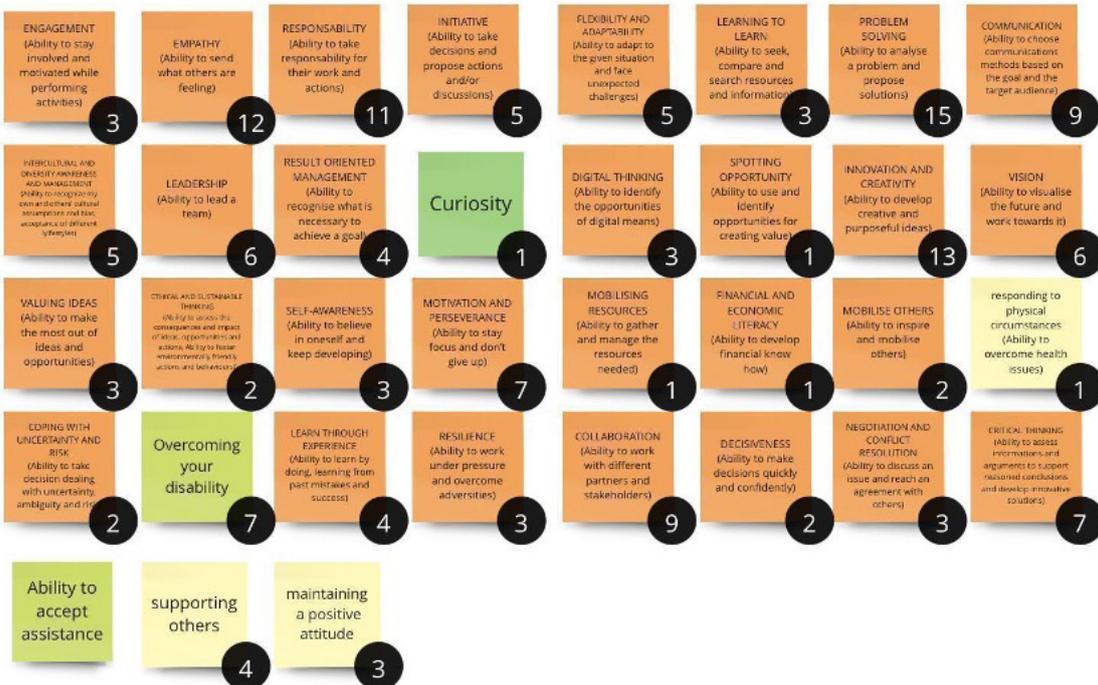
## Étape 0

La liste des compétences a été partiellement modifiée lors de l'exercice de l'étape 0. Ceci est la liste finale qui a été utilisée pour les exercices de l'atelier.



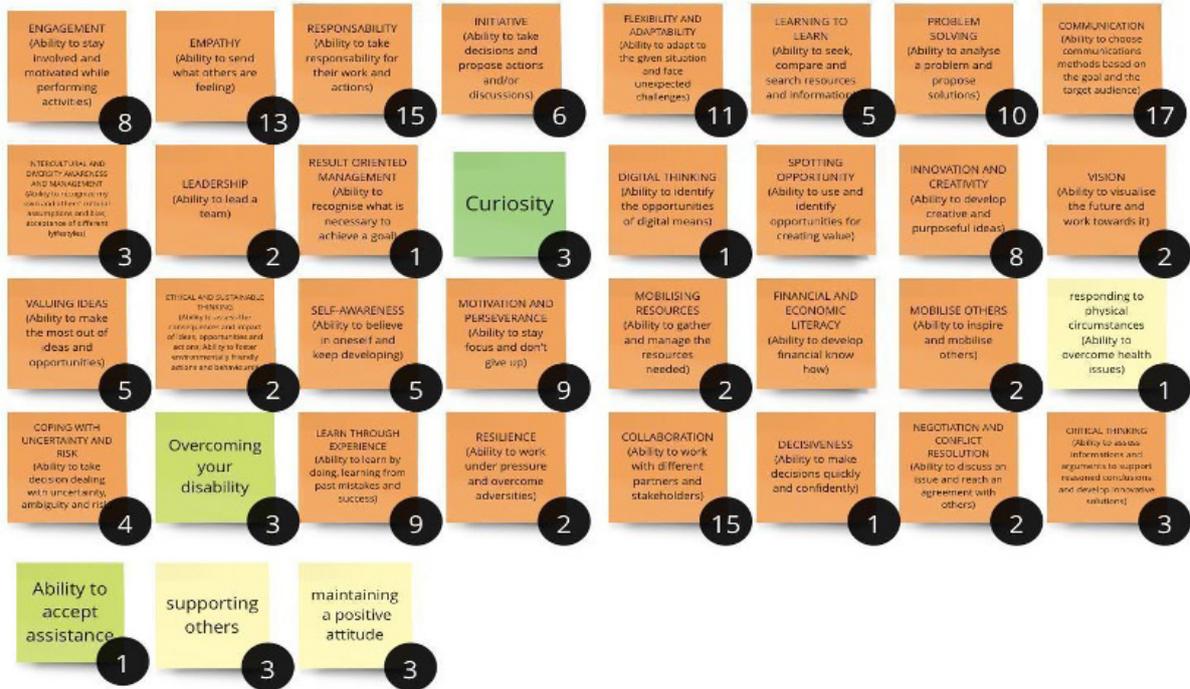
## Étape 1

Dans la première question, il était demandé d'identifier les compétences les plus utiles pour la croissance personnelle du jeune volontaire, et voici les scores:



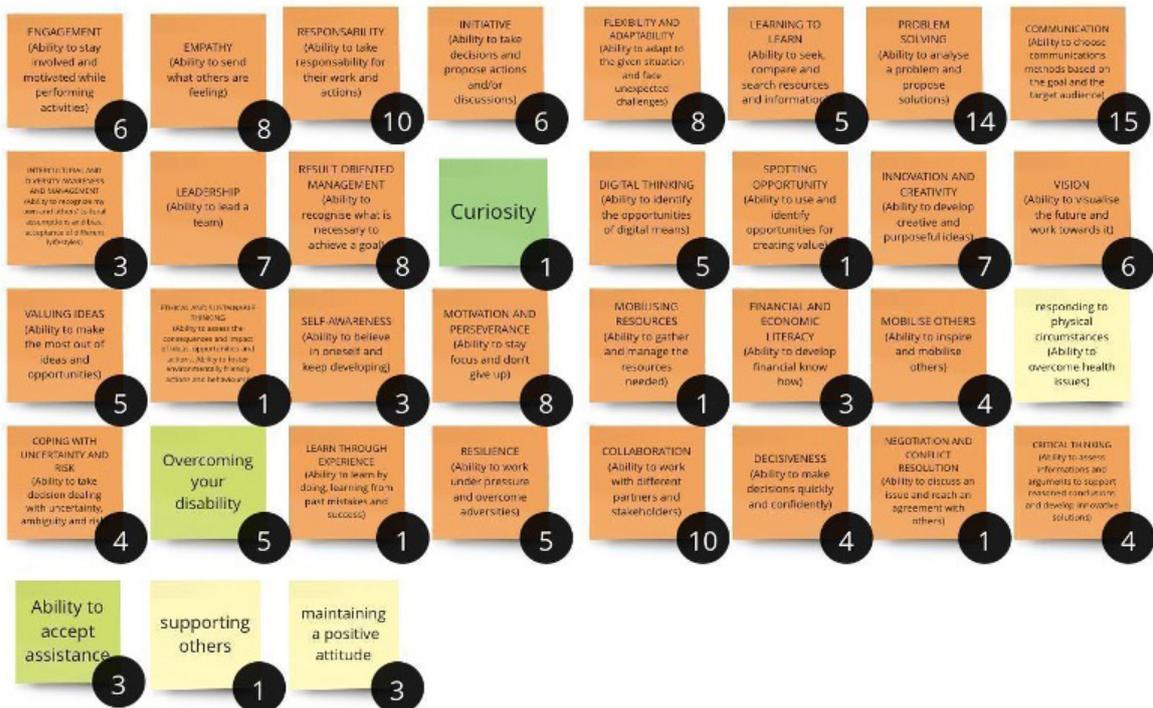
## Étape 2

Dans la deuxième question, il était demandé d'identifier les compétences les plus réalisables et les plus courantes que les jeunes volontaires peuvent développer dans la plupart des domaines, et voici les scores:



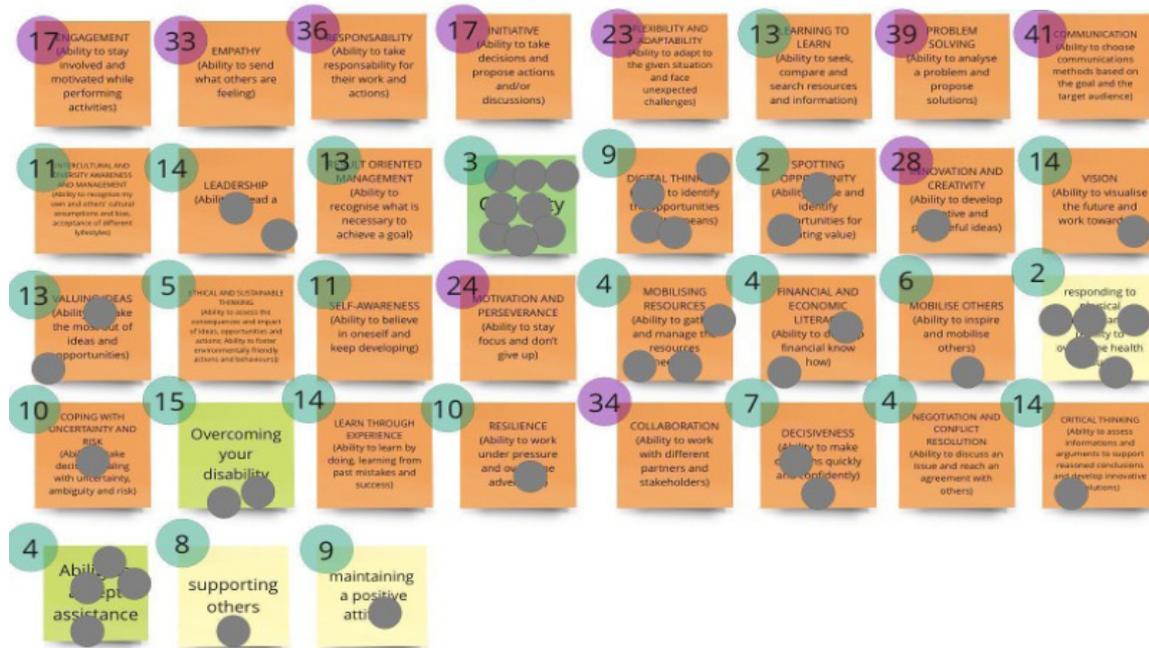
## Étape 3

Dans la troisième question, il était demandé d'identifier les compétences les plus demandées sur le marché du travail, et voici les scores:



## Étape 4

Dans le dernier exercice de l'atelier, les participants ont examiné les résultats des trois questions combinées et ont identifié les compétences à exclure en y plaçant un point gris. Le score des dix compétences les plus votées était surligné dans une couleur différente (violet).



## Étape 5

Dans le dernier exercice de l'atelier, les participants ont été invités à écrire sur une note collante s'ils pensaient qu'une compétence qui avait été exclue aurait dû être réintégrée et pourquoi, et à donner leur avis.

**What should we reconsider to save and why? (You can choose one competence)**

**Any feedback or something missing? Please write it down on a sticky notes**



# ANNEX II



## ANNEX II

	DESCRIPTEURS	SOUS-COMPÉTENCES
Empathie	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conscience des émotions, des expériences, des valeurs et des croyances d'une autre personne</li> <li>● Comprendre les émotions et les expériences d'une autre personne, et la capacité à valoriser de manière proactive son point de vue</li> <li>● Réactivité aux émotions et aux expériences d'une autre personne</li> <li>● Conscience de sa propre culture, de ses croyances, de ses habitudes, de ses comportements, de ses modes de pensée et de ses perspectives et de ceux des autres</li> <li>● Conscience et compréhension de mes préjugés culturels et de ceux des autres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sensibilisation à l'interculturel et à la diversité</li> </ul>
Connaissance de soi	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prise de conscience de vos besoins, aspirations et désirs à court, moyen et long terme</li> <li>● Sensibilisation et capacité à évaluer vos forces et faiblesses individuelles et collectives</li> <li>● Croyez en votre capacité à influencer le cours des événements, malgré les incertitudes, les revers et les échecs temporaires</li> <li>● Conscience de votre handicap et acceptation du handicap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Surmonter les handicaps</li> </ul>
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comprendre et croire en la mission et les valeurs de votre organisation</li> <li>● Soyez prêt à faire correspondre les opportunités que votre organisation peut vous offrir avec vos qualifications et vos intérêts</li> <li>● Être déterminé à transformer les idées en action et à satisfaire votre besoin d'atteindre</li> <li>● Soyez résilient face à la pression, à l'adversité et aux échecs temporaires tout en essayant d'atteindre vos objectifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Résilience</li> <li>● Motivation et persévérance</li> </ul>
Adaptabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Répondre positivement au changement et aux défis</li> <li>● Prendre des décisions lorsque le résultat de cette décision est incertain, lorsque les informations disponibles sont partielles ou ambiguës, ou lorsqu'il existe un risque de résultats imprévus</li> <li>● Traiter le processus d'adaptation aux changements comme une expérience d'apprentissage enrichissante</li> <li>● Gérez les situations rapides avec rapidité et flexibilité et faites face à des défis inattendus</li> <li>● Surmonter les situations complexes et les obstacles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Faire face à l'incertitude et aux risques</li> <li>● Management de l'interculturel et de la diversité</li> <li>● Surmonter les handicaps</li> </ul>

	DESCRIPTEURS	SOUS-COMPÉTENCES
Communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sensibilisation à la nécessité d'une variété de stratégies de communication, de registres linguistiques et d'outils adaptés au contexte</li> <li>● Sensibilisation au langage paraverbal et non verbal et à ses impacts potentiels</li> <li>● Comprendre et gérer les interactions et les conversations dans différents contextes socio-culturels et situations spécifiques à un domaine</li> <li>● Écouter les autres et engager des conversations avec confiance, assurance, clarté et réciprocité, tant dans des contextes personnels que sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mobiliser les autres</li> </ul>
Collaboration	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Intention de travailler ensemble et de coopérer avec les autres pour développer des idées et les transformer en action</li> <li>● Intention de résoudre les conflits et de faire face positivement à la concurrence si nécessaire</li> <li>● Comprendre l'importance de travailler avec les autres et de réseauter</li> <li>● Comprendre l'importance de la confiance, du respect de la dignité humaine et de l'égalité, faire face aux conflits et négocier les désaccords pour construire et maintenir une relation juste et respectueuse</li> <li>● Répartition équitable des tâches, des ressources et des responsabilités au sein d'un groupe en tenant compte de son objectif spécifique</li> <li>● Intention de discuter des différences d'opinions et d'approche dans le but de parvenir à un accord</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Négociation et résolution de conflits</li> <li>● Mobiliser les ressources</li> </ul>
Leadership	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Établir des objectifs et motiver les gens à travailler à leur réalisation</li> <li>● Activer un processus basé sur des valeurs qui se traduit par un changement social positif</li> <li>● Influencer la motivation et l'engagement</li> <li>● Déterminer les priorités et mettre à disposition les ressources nécessaires</li> <li>● Prendre des décisions</li> <li>● Créer la confiance</li> <li>● Montrez de l'empathie</li> <li>● Visualisez les scénarios futurs pour aider à guider l'effort et l'action</li> <li>● Capacité à prendre des décisions rapidement et en toute confiance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Initiative et esprit de décision</li> <li>● Mobiliser les autres et les ressources</li> <li>● Valoriser les idées</li> <li>● Responsabilité</li> <li>● Vision</li> </ul>

	DESCRIPTEURS	SOUS-COMPÉTENCES
<b>Innovation &amp; Créativité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Développer plusieurs idées et opportunités pour créer de la valeur, y compris de meilleures solutions aux défis existants et nouveaux</li> <li>● Explorer et expérimenter des approches innovantes</li> <li>● Combiner les connaissances et les ressources pour obtenir des effets précieux</li> <li>● Combiner des concepts et des informations provenant de différentes sources en vue de résoudre des problèmes</li> <li>● Comprendre le lien entre les idées et/ou les faits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Esprit critique</li> </ul>
<b>Résolution de Problèmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identifier les problèmes et leurs causes</li> <li>● Fixez-vous des objectifs à long, moyen et court terme</li> <li>● Définir les priorités et les plans d'actions</li> <li>● Avoir une perspective plus large et examiner différentes options</li> <li>● Créer de nouveaux modèles conceptuels</li> <li>● Identifier les risques possibles et développer des alternatives</li> <li>● S'adapter aux changements imprévus</li> <li>● Inclure les parties concernées</li> <li>● Prise en compte des impacts humains et environnementaux</li> <li>● Gérer efficacement les ressources</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Négociation et résolution de conflits</li> <li>● Gestion axée sur les résultats</li> <li>● Mobiliser les ressources</li> </ul>
<b>Une pensée éthique et durable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Évaluer les conséquences des idées qui apportent de la valeur et l'effet de l'action ou du projet sur la communauté cible, le marché, la société et l'environnement</li> <li>● Réfléchir à la durabilité des objectifs sociaux, culturels et économiques à long terme et à la ligne de conduite choisie</li> <li>● Agir de manière responsable</li> <li>● Identifier et saisir les opportunités de création de valeur en explorant le paysage social, culturel et économique</li> <li>● Visualisez les scénarios futurs pour aider à guider l'effort et l'action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Repérer les opportunités et valoriser les idées</li> <li>● Vision</li> </ul>

# ANNEX III



## ANNEX III

	RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	INDICATEURS D'ÉVALUATION
Empathie	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● communiquer de manière fluide et interpréter les éléments paraverbaux</li> <li>● comprendre et s'identifier à l'humeur, aux sentiments, aux pensées et aux croyances des autres</li> <li>● prendre soin des sentiments, des inclinations et des intérêts personnels de l'autre</li> <li>● minimiser les barrières psychologiques et les différences avec les autres</li> </ul>	<p>Il</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Comprend les composantes tacites du dialogue et de l'interaction et le langage corporel</li> <li>● ressent et imagine le monde du point de vue des autres, y compris les dimensions émotionnelles, culturelles et intellectuelles</li> <li>● établit une relation harmonieuse avec les autres</li> </ul>
Connaissance de soi	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● comprendre ses besoins, ses aspirations et ses désirs</li> <li>● comprendre leurs forces et leurs faiblesses individuelles et collectives</li> <li>● comprendre leur capacité à influencer le cours des événements, malgré l'incertitude, les revers et les échecs temporaires</li> </ul>	<p>Il</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● tire le meilleur parti de ses forces et de ses faiblesses</li> <li>● compense leur faiblesses en s'associant avec d'autres et en développant davantage leurs forces</li> <li>● évalue comment leurs attitudes personnelles, leurs compétences et leurs connaissances peuvent influencer leur prise de décision, leurs relations avec les autres et leur qualité de vie</li> </ul>
Engagement	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● comprendre la mission et la valeur de leur organisation et les relier à sa vision personnelle</li> <li>● faire correspondre les opportunités que leur organisation peut offrir avec leurs qualifications et leurs intérêts</li> <li>● déployer des efforts et des ressources pour atteindre leurs objectifs individuels et organisationnels à long terme</li> <li>● employer et lier les compétences personnelles, avec intégrité et persévérance, à la mission et aux objectifs des tâches accomplies</li> <li>● rester concentré sur sa passion et continuer à créer de la valeur malgré les revers</li> </ul>	<p>Il:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● fait preuve de persévérance dans l'accomplissement des tâches et des objectifs poursuivis</li> <li>● démontre une implication proactive dans les tâches</li> <li>● témoigne d'un comportement éthique et respectueux</li> <li>● considère leur rôle comme une partie importante de la mission de l'organisation et soutiennent souvent l'organisation même en dehors de leurs responsabilités quotidiennes</li> </ul>
Adaptabilité	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● intégrer de nouvelles informations et en tirer des conclusions</li> <li>● chercher de nouvelles façons de faire les choses et avoir confiance pour improviser ou expérimenter</li> <li>● ajuster les schémas mentaux personnels, les comportements et les actions en fonction des changements d'un contexte donné</li> <li>● accepter de faire face à des circonstances changeantes</li> </ul>	<p>Il:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● trouve des solutions alternatives pour poursuivre ses objectifs dans un environnement en constante évolution</li> <li>● développe facilement des relations interpersonnelles à long terme avec des personnes d'autres cultures, d'horizons ou appartenant à des environnements différents</li> <li>● est disponible pour collaborer avec des personnes ayant des points de vue différents des siens</li> <li>● Sait faire face à des environnements et des situations difficiles</li> </ul>

	RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	INDICATEURS D'ÉVALUATION
Communication	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● adapter les stratégies de communication à des situations particulières : stratégies verbales (écrites, incluant les formes numériques et langage oral), stratégies non verbales (langage corporel, expressions faciales, ton de la voix), stratégies visuelles (signes, icônes, illustrations) ou stratégies mixtes</li> <li>● moduler les messages en tenant compte du public, du type de relation avec l'orateur ; le contexte dans lequel la communication a lieu ; son but; les outils qui feront passer le message</li> <li>● inspirer et enthousiasmer les parties prenantes concernées</li> <li>● surveiller la communication verbale et non verbale; faire preuve d'empathie, de patience et d'intérêt, clarifier; résumer et donner une rétroaction au message de l'autre, et développer la confiance</li> </ul>	<p>Il:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● atteint avec des messages et des canaux de communication appropriés tout le public visé</li> <li>● interagit avec le public de manière cohérente avec les objectifs de communication, en créant un espace commun où partager des informations, en générant des échanges et en stimulant les idées</li> <li>● parle clairement et poliment à toute typologie de locuteurs</li> <li>● écrit clairement et correctement en termes de syntaxe et de sémantique</li> <li>● soutient un échange d'idées, de pensées, de questions et de réponses sensées pour tous les intervenants</li> <li>● démontre des stratégies de persuasion et de négociation efficaces</li> </ul>
Collaboration	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● former et maintenir une équipe</li> <li>● collaborer dans un cadre de projet</li> <li>● créer et établir des systèmes, des règles, des outils et des procédures qui améliorent le processus d'équipe</li> <li>● réfléchir efficacement à des solutions alternatives</li> <li>● identifier les forces et les ressources de l'équipe</li> <li>● gérer les conflits en collaboration</li> <li>● mettre en place des systèmes et des outils de communication efficaces</li> <li>● planifier des activités et déléguer des tâches aux membres de l'équipe</li> </ul>	<p>Il:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● interagit au sein de l'équipe dans le respect des membres, de leurs rôles et des tâches assignées</li> <li>● établit des relations productives et mutuellement bénéfiques pour résoudre des problèmes et atteindre des objectifs communs</li> <li>● inspire la collaboration en comblant les écarts entre les diverses personnes et unités</li> <li>● résout les conflits; chercher et trouver des solutions intermédiaires</li> <li>● présente des idées et écoute celles des autres, en élargissant leur propre regard sur d'autres points de vue.</li> <li>● agit de manière responsable en ce qui concerne les tâches en charge et soutenir les autres avec des contributions si nécessaire</li> </ul>
Leadership	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● fixer des objectifs et motiver les gens à travailler vers des réalisations</li> <li>● construire une vision et une mission inspirantes</li> <li>● ressources cartographiques</li> <li>● faciliter la communication interne</li> <li>● déterminer les priorités, prendre des initiatives et prendre des décisions</li> <li>● impliquer les parties prenantes avec des méthodologies participatives</li> <li>● reconnaître et apprendre de ses erreurs sans blâmer les autres</li> <li>● gérer les processus et les ressources</li> </ul>	<p>Il:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● motive et inspire les gens</li> <li>● est reconnu et digne de confiance</li> <li>● identifie de nouvelles opportunités pour l'organisation</li> <li>● promouvoit l'équité et l'inclusion</li> <li>● fait preuve d'intégrité et d'un comportement éthique dans l'utilisation de l'influence et du pouvoir</li> <li>● favorise la communication et le partage d'informations</li> <li>● a une vision claire du contexte, des objectifs poursuivis et des résultats, même en cas de délégation.</li> <li>● utilise les données et les connaissances pour prendre des décisions</li> <li>● mobilise des ressources grâce au financement participatif et à la collecte de fonds</li> <li>● démontre une capacité de communication efficace, de persuasion et de négociation</li> <li>● est responsable de toutes les activités professionnelles et actions personnelles</li> </ul>

	RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	INDICATEURS D'ÉVALUATION
<b>Innovation &amp; Créativité</b>	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● poursuivre de nouvelles idées, en exploitant à la fois l'expérience et l'imagination pour développer des solutions aux défis existants et nouveaux</li> <li>● combiner de nouvelles approches, ressources et outils pour obtenir des effets précieux</li> <li>● exploiter les opportunités d'innovation et d'apprentissage</li> <li>● sortir du quotidien pour concevoir de nouvelles solutions et produire des idées alternatives pour atteindre des opportunités, des solutions ou des réalisations</li> <li>● mettre en place des démarches de design thinking</li> </ul>	<p>Il:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● génère et applique de nouvelles idées, approches et solutions pour aborder, interpréter et faire face à des problèmes/situations connus et inconnus</li> <li>● explore différentes façons de faire ou de penser</li> <li>● applique et crée des liens entre différents contextes et domaines d'apprentissage</li> <li>● combine, intègre, transforme des outils/produits/services/processus, afin de réaliser quelque chose de nouveau/innovant, capable de répondre ou d'anticiper les besoins du client interne/externe</li> </ul>
<b>Résolution de Problèmes</b>	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● analyser et évaluer les situations pour identifier et hiérarchiser les problèmes, mesurer leur impact, analyser les causes potentielles et identifier les racines</li> <li>● souligner les réponses/actions de résolution efficaces de manière conventionnelle et innovante</li> <li>● planifier, mettre en œuvre et gérer les actions de résolution et vérifier l'atteinte du résultat souhaité</li> <li>● gérer efficacement les ressources et le temps, dans les délais fixés pour atteindre les objectifs</li> <li>● évaluer les risques, anticiper les problèmes/obstacles et planifier des solutions alternatives</li> </ul>	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● décrire clairement le problème, en soulignant les relations, les implications avec le contexte et les priorités</li> <li>● identifier une solution cohérente avec le problème et les exigences du contexte telles que les ressources disponibles, le temps et les personnes impliquées</li> <li>● traduire les solutions en un plan d'actions cohérent afin d'atteindre les objectifs recherchés</li> <li>● mener efficacement la résolution des problèmes</li> <li>● sortir des sentiers battus afin de trouver de nouvelles façons et alternatives pour faire face aux problèmes critiques</li> <li>● évaluer les alternatives par rapport aux objectifs et arriver à des décisions raisonnables</li> </ul>
<b>Une pensée éthique et durable</b>	<p>Ils sont capables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● évaluer les conséquences des idées et l'effet des actions et des projets</li> <li>● reconnaître le potentiel d'une idée pour créer de la valeur et identifier les moyens appropriés d'en tirer le meilleur parti</li> <li>● introduire et partager des idées sur la durabilité au sein de l'équipe et de l'organisation</li> <li>● identifier et saisir les opportunités de création de valeur en explorant le paysage social, culturel et économique</li> <li>● visualiser les scénarios futurs et aider à orienter les efforts et les actions</li> <li>● juger de la valeur en termes sociaux, culturels et économiques</li> </ul>	<p>Il:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● mesure l'impact d'une idée de projet identifie les indicateurs de durabilité comme de puissants outils d'aide à la décision qui favorisent le développement durable</li> <li>● explore le potentiel d'une idée dans la création de valeur sociale, économique et environnementale</li> <li>● met en œuvre des idées innovantes qui favorisent des pratiques durables</li> <li>● utilise la pensée critique pour restreindre et orienter les choix vers un raisonnement et des approches durables et éthiques</li> <li>● Se renseigne et se pose autant de questions que possible concernant le dilemme éthique, avant de prendre une décision.</li> </ul>

**REFERENCES  
PROJET  
DYVO**



---

## Références Projet DYVO

- The DYVO State of the Art Transnational Report  
[https://dyvo.eu/en/\\_materials/](https://dyvo.eu/en/_materials/)

- The Dyvo Training Package  
[https://dyvo.eu/en/\\_materials/](https://dyvo.eu/en/_materials/)

- The Dyvo Model  
[https://dyvo.eu/en/\\_materials/](https://dyvo.eu/en/_materials/)

- Success Stories  
<https://dyvo.eu/en/success-stories/>

- Guidelines on how to use the Dyvo App  
[https://dyvo.eu/en/\\_materials/](https://dyvo.eu/en/_materials/)

# REFERENCES



---

## REFERENCES

- EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework, JRC Science for Policy Report, 2016 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>
- LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, JRC Science for Policy Report, 2020 <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- LEVER UP PROJECT <http://www.leverproject.eu>
- How Well Do You Handle Change? The Benefits of Being Adaptable <https://www.business.com/articles/how-well-do-you-handle-change-the-benefits-of-being-adaptable/>
- White Paper. Transversal competencies Essentials for future proofing the workforce [https://www.researchgate.net/publication/328318972\\_TRANSVERSAL\\_COMPETENCIES\\_ESSENTIAL\\_FOR\\_FUTURE\\_PROOFING\\_THE\\_WORKFORCE](https://www.researchgate.net/publication/328318972_TRANSVERSAL_COMPETENCIES_ESSENTIAL_FOR_FUTURE_PROOFING_THE_WORKFORCE)
- Gary Karp on Jun 17, 2013 in Disability & Culture, Disability and Employment, Disability and work  
- <http://garykarspeaks.com/the-spirit-of-adaptability/>
- Collaboration Skills <https://www.ringcentral.com/us/en/blog/collaboration-skills/>
- Leadership in Social Entrepreneurship <https://empowering-changemakers.eu/leadership-in-social-entrepreneurship/#chapter-3>
- Creativity, Innovation and Invention: how do they differ? <https://openstax.org/books/entrepreneurship/pages/4-2-creativity-innovation-and-invention-how-they-differ>
- What is the difference between creativity and innovation? Paul Sloane <https://www.destination-innovation.com/what-is-the-difference-between-creativity-and-innovation/>
- Understanding the process of creativity, innovation and change <https://medium.com/illumination/creativity-plus-innovation-and-the-change-they-create-2253433eed8c>
- Cultivation Innovation and Creativity in the Work Place <https://managementhelp.org/innovation/index.htm>
- Ethical and Sustainable Thinking <http://ecosystemapp.net/wp-content/uploads/2017/08/5-Ethical-and-sustainable-thinking.pdf>
- <https://www.eaie.org/blog/developing-critical-thinking-ethical-global-engagement-students.html>



