



Digital technologies for validating  
young volunteers competences

---

# Ateliers sur la validation des compétences des jeunes volontaires

## Lignes directrices pour mise en œuvre TRAINING PACKAGE

---

Date de Publication: Septembre 2022

Publié par: Warehouse Hub

Production intellectuelle 3, du projet DYVO



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: Project number: 2020-2-IT03-KA205-019156





Digital technologies for validating  
young volunteers competences

---

# Ateliers sur la validation des compétences des jeunes volontaires

## Lignes directrices pour mise en œuvre TRAINING PACKAGE

---

Date de Publication: Septembre 2022

Publié par: Warehouse Hub

Production intellectuelle 3, du projet DYVO



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

---

**Une formation visant à responsabiliser les bénévoles  
dans leur reconnaissance et leur validation de  
compétences transversales**



Image courtesy of Anna Godeassi/theisport.com

---

## Table des Matières

7	1. Introduction
7	1.1 Le projet DYVO en quelques mots
8	1.2 La formation comme outil de valorisation des ressources bénévoles
10	1.3 Volontariat inclusif : le projet DYVO adopte une approche mixte
12	2. Le programme de formation DIVO
14	3. Aperçu du programme de formation pilote
21	4. Description de la méthodologie, du contenu et des outils
21	4.1 Module 1/ Soyez conscient de vos compétences!
	W1/ Le référentiel de compétences DYVO: reconnaissance des compétences transversales acquises dans le secteur associatif -Laboratoire pratique : l'arbre de sensibilisation DYVO
	W2/ Dans un arbre en fleurs : comment le bénévolat aide à apprendre et à grandir - Laboratoire pratique : Évaluation des compétences par les pairs
	W3/ Stratégies de leadership et de résolution de conflits - Labo pratique : Abigale, triste histoire d'amour
	W4/ Créativité = Remix - Laboratoire pratique : Prototyper une solution créative avec la boîte de vision du produit
	W5/ Le storytelling visuel : une compétence clé pour communiquer et inspirer les autres - Hands-on Lab: Let's PechaKucha!
38	4.2 Module 2/ Validation des compétences des jeunes volontaires
	W6/ Validation of Competencies acquired through volunteering: the DYVO Model - Hands-on Lab: Let's work on the Assessment Form: understanding your own voluntary experiences!
	W7/ Making the most of volunteers Learning: the recognition and validation issues - Hands-on Lab: Validation of volunteering experience and competencies: what is the experience in your organisation?
	W8/ Constructing Engagement and Motivation - Hands-on Lab: Brainstorming to design a volunteer engagement strategy
	W9/ Grow leadership skills in volunteering - Hands-on Lab: Develop a volunteer leadership framework
	W10/ Testing the DYVO App - Hands-on Lab: Evidence Form and Assessment Form on the App
55	4.3 Module 3/ Orientation: Be aware of your Future!
	W11/ The Power of Personal Business model Canvas - Hands-on Lab: My Personal Business Model Canvas
	W12/ Take the next step in your learning or career - Hands-on Lab: My Cover Letter...in E2R format
	W13/ Get ready for a (new) Job! - Hands-on Lab: Create your Personal Pitch and Simulate an Interview
	W14/ Adaptability and Ethical and Sustainable Thinking: the Human Centric Future of Work! - Hands-on Lab: Role Play Lab: Being in someone else's shoes!
	W15/ Blockchain to support lifelong learning - Hands-on Lab: Issuing the DYVO Blockchain Certificate...
73	Annexe I : The DYVO Awareness Tree
75	Annexe II : DYVO ASSESSMENT FORM
93	Annexe III : DYVO EVIDENCE FORM
96	Annexe IV : DYVO CHALLENGING SITUATIONS
100	Annexe V : Motivation Letter: Easy to Read and Easy to Understand Format
102	Annexe VI : CV: Easy to Read and Easy to Understand Format
	Références

# INTRODUCTION



---

# INTRODUCTION

## 1.1 Le projet DYVO en quelques mots

«DYVO, Digital Technologies for Validating Young Volunteers Competencies » est un projet financé dans le cadre du programme Erasmus Plus, KA2, Partenariat stratégique dans le domaine de l'éducation, de la formation et de la jeunesse.

L'objectif principal du projet est de faciliter et d'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 d'améliorer la qualité du travail des organisations bénévoles.

Le projet visait à contribuer à surmonter certains des obstacles qui entravent encore la diffusion des pratiques de validation dans le secteur associatif :

- 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, les objectifs du partenariat stratégique composé d'organisations bénévoles, Csv Marche, Centre for European Volunteering (CEV) et Jaunuolių dienų centras (JDC), un Creative hub Warehouse hub (WCF) et des organisations travaillant dans le domaine des TIC E.N.T.E.R et PundiX360 était:

- développer un nouvel outil numérique facile à utiliser pour soutenir la reconnaissance et la validation des compétences dans le volontariat des jeunes.
- Autonomiser les jeunes bénévoles, les animateurs de jeunesse et les organisations, y compris les jeunes ayant une déficience intellectuelle (DI), dans le développement et l'exploitation de méthodes, d'outils et de procédures de validation des compétences.
- Élaborer un cadre clair des résultats d'apprentissage et des compétences associées, de l'apprentissage informel par le biais du volontariat des jeunes, et une méthodologie claire de validation : le cadre de compétences DYVO.
- Promouvoir la reconnaissance et la validation des compétences des jeunes bénévoles, y compris les jeunes ayant moins d'opportunités

Pour atteindre ces objectifs, le projet a développé et testé un nouveau modèle de validation des compétences des jeunes volontaires appelé Modèle DYVO, composé de 3 sorties intellectuelles :

- DYVO App (IO1), est une plateforme numérique pour la gestion du processus de validation et l'obtention d'un certificat basé sur la blockchain (<https://dyvo.eu/en/>)
- Livre électronique sur le modèle DYVO (IO2), qui contient le cadre de compétences, c'est-à-dire un ensemble de compétences couramment acquises grâce à des expériences de volontariat, avec un lien avec la perspective du marché du travail, afin de mettre en évidence les moyens de capitaliser les résultats d'apprentissage dans un emploi le contexte; une méthodologie de validation, c'est-à-dire la définition de méthodes d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification des compétences selon le modèle DYVO; une collection d'histoires de cas de jeunes volontaires et d'organisations volontaires pour travailler comme modèles (<https://DYVO.eu/en/>)
- DYVO Training Package (IO3), un programme de formation innovant décrit dans ce livre, destiné aux jeunes volontaires, tuteurs et évaluateurs visant à les responsabiliser dans la reconnaissance, le développement et la validation des compétences transversales.

---

## 1.2 La formation comme outil de valorisation des ressources bénévoles

Le package de formation DYVO est un ensemble d'ateliers innovants dédiés aux organisations du tiers secteur où de jeunes volontaires, y compris des jeunes handicapés mentaux (DI), proposent leur travail de volontariat. Le module de formation est en fait un programme, un outil organisé pour le développement de compétences spécifiques, identifiées dans le cadre de compétences DYVO, selon la norme souhaitée à l'aide d'informations, d'instructions, de conseils et de pratiques.

La formation vise à responsabiliser les apprenants dans la reconnaissance, le développement et la validation des compétences transversales qui peuvent être expérimentées et augmentées dans le cadre du volontariat.

Le programme est strictement lié au résultat intermédiaire du projet IO2 (Cadre de compétences et méthodologie de validation), et le développement de modules est basé sur ces résultats.

La conception du contenu de DYVO Training a été dirigée par le partenaire Creative Hub de ce projet, Warehouse Hub. Warehouse hub est spécialisé dans la conception de programmes de formation pour le développement de compétences transversales et entrepreneuriales chez les jeunes.

La collaboration entre Warehouse Creative hub, avec des organisations appartenant au monde du volontariat et avec JDC, l'organisation partenaire qui a apporté dans le projet et dans la conception de la formation, la sensibilisation aux outils et méthodes de soutien à l'apprentissage des personnes avec DI, représente un aspect très innovant du projet DYVO et a produit un résultat très stimulant et stimulant : le programme de formation DYVO.

La formation et le modèle DYVO ont été construits autour d'une preuve partagée entre les partenaires du projet :

**Le volontariat est une expérience exceptionnelle d'apprentissage informel qui génère des connaissances, des aptitudes et des compétences qui sont cruciales pour l'employabilité.**

Tous les résultats des projets reposent également sur des hypothèses importantes :

- Les bénévoles sont une ressource humaine stratégique pour les Organisations, et les Organisations doivent être capables de valoriser leur contribution en tirant parti de leurs spécificités, en apprenant à conjuguer leurs motivations, connaissances, compétences et comportements, dans une perspective à la fois de développement Organisationnel et de croissance individuelle.
- La valorisation du volontariat devrait nécessiter, même dans les plus petites Organisations, un système de gestion conçu spécifiquement pour les volontaires, pour planifier leur rôle et leur implication en fonction de leurs compétences et motivations, pour gérer leurs activités et leurs relations avec l'Organisation. Pouvoir compter sur la contribution de bénévoles motivés et gratifiés est, pour l'Organisation, la meilleure garantie de la qualité des services offerts.
- Les organisations, même les plus petites, doivent avoir des personnalités clés de référence pour la gestion et l'orientation des volontaires, telles que des superviseurs et des tuteurs, des personnes capables de soutenir les volontaires dans les opérations quotidiennes.
- Offrir des opportunités de formation est un moyen important pour les organisations de valoriser les ressources volontaires et de construire un pont entre la reconnaissance et la validation de compétences spécifiques et le développement professionnel des jeunes volontaires.

Le modèle DYVO et le programme de formation DYVO fonctionnent au mieux lorsque, dans l'organisation, un tuteur et un évaluateur (superviseur) sont affectés et assument la responsabilité d'un volontaire, du début de l'expérience de volontariat à la fin, et suivent la validation et processus de certification.

**La formation, la supervision, l'évaluation des performances des volontaires doivent être considérées comme des outils essentiels des politiques de développement des ressources humaines**

Ceci pour les raisons importantes suivantes :

- Une expérience de volontariat est dans tous les cas caractérisée par un apprentissage continu (même s'il est non formel et non planifié).

- Il y a une exigence de “professionnalisation” et de respect des normes de qualité toujours plus grande dans les services, les ressources humaines et les interventions des Organisations.
- Une organisation apprend lorsque ses collaborateurs acquièrent de nouvelles connaissances et compétences qu’ils appliquent dans leurs activités quotidiennes.
- Un système de management incluant formation, encadrement et évaluation soutient la motivation des bénévoles et transforme les “savoirs individuels” en “savoir-faire organisationnel”.

Par conséquent, l’organisation qui choisit de mettre en œuvre le module de formation DYVO au profit de ses tuteurs et bénévoles doit s’engager fermement à adhérer au modèle DYVO pour la validation des compétences. De la même manière, l’adoption du modèle nécessite également un engagement et une détermination de la part du volontaire : les volontaires doivent s’accorder et consacrer du temps pour réfléchir à leur expérience de volontariat et à l’ensemble des connaissances, compétences et attitudes qu’ils mettent en place dans un tel contexte. cadre non formel.

### **Le module de formation DYVO cible les bénévoles, les tuteurs et les superviseurs (évaluateurs).**

Tout au long de la formation DYVO, vous avez l’occasion d’acquérir une connaissance appropriée :

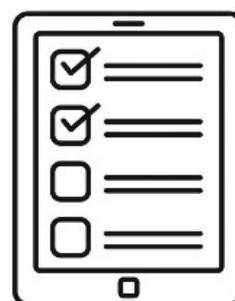
Les **volontaires** sont guidés pour identifier les compétences et les résultats d’apprentissage liés à leurs expériences de volontariat conformément à la norme Dyvo, à savoir le DYVO Competency Framework; prendre conscience de **l’importance de valoriser et de valider** ces compétences pour leur employabilité et leur participation sociale ; être orientés pour leur développement professionnel et scolaire.



Les **Tuteurs**, sont des personnages clés pour le succès de l’expérience de volontariat et qui sont reconnus comme un rôle très important dans le modèle DYVO, acquérir une connaissance appropriée sur le DYVO competency framework, sur **comment faire émerger les compétences** du récit d’expériences directes et comment **orienter la réflexion sur les compétences**; ils sont habilités à guider les volontaires tout au long du processus de documentation des compétences acquises et de production des preuves associées ; sur le processus d’évaluation (normes, critères, outils) conçu au sein du modèle DYVO et sur le processus et les outils de validation et de certification ainsi que sur les outils européens et nationaux de reconnaissance des expériences d’apprentissage non formel, et enfin sur le fonctionnement de la nouvelle main-d’œuvre marché. Forts de ces connaissances, les tuteurs seront en mesure de fournir une orientation qualifiée aux jeunes volontaires et de les valoriser en tant que ressources humaines stratégiques.



Les évaluateurs (superviseurs), enfin, représentant l’organisation avec sa valeur et sa mission, même s’ils ne sont pas directement impliqués dans l’expérience des volontaires, dans le modèle DYVO sont la personne habilitée à fournir une évaluation des compétences que les volontaires acquièrent au cours de leurs expériences en analysant les preuves fournies dans l’application DYVO. Les évaluateurs doivent donc comprendre comment utiliser le formulaire d’évaluation basé sur les compétences DYVO (annexe III) et le formulaire de preuves (annexe II) et donc le cadre de compétences DYVO (et les descripteurs de compétences, les résultats d’apprentissage, les indicateurs d’évaluation) et l’ensemble du processus de validation, en plus de prendre connaissance des outils européens existants (Youthpass, Europass, etc.) de validation des acquis non formels.



---

### 1.3 Volontariat inclusif : le projet DYVO adopte une approche mixte

Le bénévolat inclusif consiste à s'assurer que chacun peut donner en retour.

De nombreuses personnes perçoivent les personnes handicapées comme des personnes en besoin. Cependant, les personnes handicapées sont un élément clé de l'engagement civique à travers l'Europe.

Les gens font du bénévolat chaque jour dans le but de renforcer leur confiance en soi, leurs compétences professionnelles et leur expérience de travail. Le bénévolat aide les demandeurs d'emploi à établir des relations sociales qui peuvent parfois mener à des offres d'emploi. Le bénévolat est aussi une occasion de nouer des amitiés et des réseaux de soutien.

Le projet DYVO, grâce à la participation de l'Organisation lituanienne, Jaunuolių Dienos Centras (JDC), a permis d'engager des volontaires ayant une déficience intellectuelle (DI) au sein de leurs activités, ainsi que leurs tuteurs au sein de l'Organisation, ce qui a permis de fournir un bilan mitigé - un groupe à capacités mixtes et équilibrées formé de jeunes possédant différents niveaux d'intérêts, d'aptitudes, et d'attentes faisant tous partis du même système d'apprentissage. Ce fut très stimulant et a permis d'encourager l'ensemble du groupe à une nouvelle prise de conscience.

Tout au long du projet pilote, dans la même mesure, la participation à la formation représente une opportunité unique d'inclusion sociale et une occasion unique en terme d'évaluation des ressources bénévoles/volontaires, de validation des compétences acquises dans l'expérience de bénévolat/volontariat, d'exploration des opportunités de carrière et de préparation pour l'intégration au sein du nouveau marché du travail.

Dans ce livre de formation il y a également beaucoup des ressources et d'outils suggérés qui sont très importants et qui peuvent faciliter l'accès à l'information, à l'éducation et à la formation pour les jeunes et les adultes ayant une déficience intellectuelle.

Le projet a adopté l'approche « facile à lire, facile à comprendre » dans un certain nombre d'ateliers afin de faciliter une conversion du texte écrit en une forme facile d'accès et facile à comprendre destiné aux personnes ayant de faibles capacités de lecture.

#### **Qu'est-ce que la méthode "Easy-to-Read" ?**

Easy-to-read (E2R) est une méthode permettant d'adapter le contenu, la langue, présentation et les images pour un groupe cible qui a des difficultés à lire et à comprendre les informations.

Une information facile à lire est facile à trouver, à lire et à comprendre.

Ce sont des informations qui ont une structure claire et logique.

Le texte est écrit avec des mots courants.

Les phrases sont courtes et simples à lire et à comprendre.

Le texte est présenté dans une mise en page aérée et avec des images qui aident le lecteur à comprendre le contenu.

Pour rendre une information facile à lire, vous devez connaître votre lecteur, ses connaissances et son intérêt pour le sujet.

Vous devez également connaître votre sujet.

Certains ateliers du programme de formation DYVO ont en outre été organisés de manière inclusive, les jeunes présentant une déficience intellectuelle travaillant en équipe avec des jeunes non handicapés. Cette méthode d'apprentissage a grandement aidé les jeunes à mieux se connaître. C'était une grande opportunité pour les deux groupes cibles. Les volontaires non handicapés ont pu acquérir une expérience de travail avec des personnes présentant une déficience intellectuelle. Et pour les volontaires handicapés d'acquérir l'expérience de sortir de leur cercle social, de participer à une formation inclusive et de faire partie d'une équipe inclusive.

Le projet DYVO a bénéficié de l'expérience et des ressources de formation conçues par la JDC dans le cadre d'autres projets et initiatives financés par l'UE, tels que le projet PUZZLE.

**LE PROGRAMME  
DE FORMATION DYVO**



---

## LE PROGRAMME DE FORMATION DYVO

La formation DYVO a été développée avec une approche non formelle et est basée sur des ateliers pratiques collaboratifs, des laboratoires créatifs, des travaux de projet, l'apprentissage entre pairs, des activités d'apprentissage par la pratique, la communication visuelle, toutes les méthodologies, approches et outils appropriés pour impliquer également les jeunes ayant un handicap intellectuel.

Une partie du contenu et des outils contenus dans ce kit sont les résultats de la recherche, de l'expérience directe des partenaires et des pratiques avec des méthodologies et des outils déjà existants, tandis que d'autres outils de formation ont été conçus spécifiquement pour ce projet et sont des outils distinctifs de la méthodologie DYVO.

La formation peut être appliquée dans différents contextes de volontariat par des organisations désireuses d'adopter le modèle JOCV.

All of them have been tested throughout the two-years project's piloting.

The 15 workshops are included in 3 Modules. Each Module contains 5 workshops

1. Be aware of your Competences!
2. Validating Young Volunteers Competences.
3. Be aware of your Future!

Each workshop is organised in three moments:

1. Ice-breaking activity
2. Focus on specific contents
3. Hands-on Lab

The training program has

### **Cet e-book décrit 15 ateliers.**

Tous ont été testés tout au long des deux années de pilotage du projet.

The 15 workshops are included in 3 Modules. Each Module contains 5 workshops

1. Soyez conscient de vos compétences !
2. Approuver les compétences des jeunes volontaires.
3. Prenez conscience de votre avenir !

Chaque atelier est organisé en trois moments :

1. Activité brise-glace
2. Focus sur des contenus spécifiques
3. Laboratoire pratique

Dans le cadre de la formation pilote DYVO, des ateliers ont été organisés à la fois au niveau national, en parallèle dans quatre pays différents (Italie, Belgique, Lituanie, Autriche), et au niveau international, dans le cadre du projet Transnational Learning and Training Events, à la fois en ligne et en face à face. Certains des ateliers décrits s'adressent à tous les groupes en question, à savoir les volontaires, les tuteurs et les évaluateurs, d'autres visent principalement les volontaires, et d'autres encore principalement les tuteurs et les évaluateurs (du côté de l'Organisation), de sorte que chaque type de participant puisse tirer le meilleur parti de cette formation et se concentrer sur les éléments qui le concernent le plus : les volontaires travaillent davantage sur les compétences générales et le plan personnel de développement de carrière, tandis que les tuteurs et les évaluateurs se plongent davantage dans la méthodologie de validation et apprennent certains outils qui leur permettent d'orienter les jeunes volontaires dans le processus de validation et dans leur parcours de carrière.

# VUE D'ENSEMBLE DU PROGRAMME PILOTE DE FORMATION



## VUE D'ENSEMBLE DU PROGRAMME PILOTE DE FORMATION

Activité IO3	Atelier	Objectif	Résultats d'apprentissage attendus	code d'atelier	Localisation	Partenariat d'organisation	Nom des entraîneurs	Date	Catégorie de participant
A3 COMPTENCES	1	<p>"Soyez conscients de vos compétences" L'objectif du premier volet de la formation DYVO est de donner un premier aperçu des compétences qui peuvent être développées dans le cadre d'activités de volontariat en mettant l'accent sur les compétences transversales et de sensibiliser les jeunes volontaires sur l'importance des compétences transversales qu'ils acquièrent lors de leur expérience de volontariat.</p> <p>Les participants, à la fin de l'A3, achèveront un processus de reconnaissance, dans le cadre de l'initiative DYVO, des compétences qu'ils ont acquises tout au long de leur expérience de volontariat. Grâce aux activités d'atelier comprises dans cette partie de la formation, les participants seront encouragés à se concentrer sur soi, à collaborer ensemble, à faire preuve d'empathie envers autrui, à faire preuve de leadership et à communiquer efficacement, toutes ces compétences sont incluses dans le cadre de compétences DYVO.</p> <p>Les compétences que les volontaires identifieront au cours de cette première session de formation seront celles qui seront validées par les tuteurs et les évaluateurs dans le cadre du programme Dyvo, en particulier dans la deuxième partie de la formation consacrée à l'évaluation et à la validation (I03-A4).</p>	<p>-Les participants sont conscients de la valeur et de la manière de reconnaître les compétences transversales acquises lors d'expériences de volontariat.</p> <p>-Les participants comprennent et s'identifient aux pensées et aux expériences de leurs pairs.</p> <p>-Les participants savent comment collaborer dans le cadre du projet.</p> <p>-Les participants comprennent et commencent à se familiariser avec le cadre de compétences DYVO.</p> <p>-Les participants prennent conscience des compétences spécifiques qu'ils ont développées au cours de leur volontariat dans le cadre du cadre de compétences DYVO.</p> <p>-Les participants commencent à comprendre et à réfléchir à leurs besoins, leurs attentes et leurs envies.</p>	W1ITA	Italie	WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	17/09 2021	Tous (bénévoles, tuteurs, évaluateurs)
			W1AUT	Autriche	ENTER	Stephanie Maier			
			W1LIT	Lituanie	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	17/09 2021		
			W1BEL	Belgique	CEV	Kristijan Gjorgjeski, Gabriella Civico	22/11 2021		

	2 (C1)		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants sont conscients des compétences transversales que les jeunes volontaires peuvent acquérir par le biais du volontariat dans différents secteurs.</li> <li>-Les participants connaissent d'autres cadres de compétences conçus au niveau européen pour établir un consensus sur l'importance des compétences transversales.</li> <li>-Les participants connaissent de mieux en mieux les composantes du cadre de compétences DYVO, leurs descripteurs, leurs résultats d'apprentissage et leurs indicateurs.</li> <li>-Les participants ont connaissance d'autres bonnes pratiques européennes en matière de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du volontariat.</li> <li>-Les participants comprennent l'importance de travailler de manière collaborative.</li> <li>-Les participants comprennent les émotions et les expériences de leurs pairs, et sont capables de valoriser leur opinion de manière proactive.</li> <li>-Les participants sont capables de minimiser les barrières psychologiques et les divergences avec autrui.</li> </ul>	W2TRA		CSV+WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	25/11 2021	Volontaires
	3 (C1)		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants sont capables d'empathie et de leadership, et comprennent les descriptions, les résultats d'apprentissage et les indicateurs d'évaluation liés à ces compétences.</li> <li>-Les participants comprennent l'importance des compétences interculturelles.</li> <li>-Les participants comprennent le concept d'identité culturelle.</li> <li>-Les participants sont conscients du lien entre valeurs et culture.</li> <li>-Les participants comprennent les principales étapes de la gestion des conflits.</li> <li>-Les participants renforcent leur capacité à explorer "la situation et les besoins de l'autre personne" et la manière dont le comportement des différents partis est lié à l'autre.</li> <li>-Les participants comprennent l'influence de notre culture sur nos comportements et nos points de vue.</li> <li>-Les participants comprennent comment générer et appliquer de nouvelles idées, de nouvelles approches et de nouvelles méthodologies afin d'aborder, d'interpréter et de relever plus facilement les défis concrets.</li> <li>-Les participants explorent différentes manières de faire les choses et de raisonner.</li> <li>-Les participants apprennent à combiner, intégrer et transformer des outils/produits/services/processus afin de créer un nouvel outil pouvant répondre à un problème ou un défi.</li> <li>-Les participants sont conscients des méthodologies Design thinking et Lean.</li> </ul>	W3TRA		CSV+WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca Gabriella Civico	26/11 2021	Volontaires

	4(C1)		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants sont capables de générer et de concrétiser de nouvelles idées, approches et méthodologies pour résoudre, interpréter et relever des défis réels.</li> <li>-Les participants explorent différentes façons de faire les choses et de penser.</li> <li>-Les participants découvrent comment combiner, intégrer, transformer des outils/produits/services/processus, dans le but de créer quelque chose de nouveau qui leur permettra de répondre à un problème ou un défi.</li> <li>-Les participants sont familiarisés avec les méthodologies Design thinking et Lean.</li> </ul>	W4TRA	Transnational EN LIGNE	CSV+WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca Massimiliano Camillucci	27/11 2021	Volontaires
	5		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants comprennent que la narration est un outil de communication puissant permettant de communiquer des histoires et des connaissances.</li> <li>-Les participants apprennent à utiliser et à combiner des stratégies de communication verbale et non verbale (expressions faciales, ton de la voix), ainsi que des stratégies visuelles (images, icônes, illustrations).</li> <li>-Les participants savent comment inspirer et enthousiasmer un public pertinent en construisant des récits personnels de manière convaincante.</li> <li>-Les participants savent comment mettre en œuvre leurs compétences en communication grâce à l'outil de présentation Pecha Kucha.</li> </ul>	W5ITA	Italie	WCF+GVC	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	19/01 2022	Volontaires
		W5AUT		Autriche	ENTER	Stephanie Maier			
		W5LIT		Lituanie	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	06/12 2021		
		W5BEL		Belgique	CEV	Kristijan Gjorgjieski, Gabriella Civico	14/02 2022		
A4 VALIDATION	6	<p>"Validation des compétences des jeunes volontaires" Initier les participants à la validation des compétences transversales des jeunes volontaires, au processus DYVO et à ses outils.</p> <p>Introduction à la certification par blockchain et au processus des activités de validation pilote (identification, documentation, évaluation et certification des compétences) et de test des outils de validation DYVO.</p> <p>Le modèle DYVO de validation des compétences transversales permet aux Organisations d'offrir à leurs volontaires un parcours concret et simple pour la reconnaissance et la validation des compétences transversales, qui se termine par l'obtention d'un certificat blockchain. Par conséquent, ce module prévoit l'opportunité de se plonger dans la technologie blockchain et son pouvoir potentiellement disruptif dans le secteur de l'éducation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants comprennent l'importance de la reconnaissance, de la validation et de la certification des compétences acquises dans des contextes non formels.</li> <li>-Les participants comprennent la priorité accordée au niveau européen et au sein des institutions européennes au sujet de la validation des connaissances, des compétences et de l'apprentissage acquis dans des contextes non formels et informels.</li> <li>-Participants comprennent le processus et les outils de validation DYVO</li> <li>-Les participants sont conscients de la technologie Blockchain et de son potentiel dans la certification de l'apprentissage non-formel/informel.</li> <li>-Les participants savent comment travailler sur le formulaire d'évaluation de l'OAVJ.</li> </ul>	W6ITA	Italie	CSV+WCF	Nicolò Triacca Laura Sgreccia Lorenza Leita	16/02 2022	Tous (bénévoles, tuteurs, évaluateurs)
		W6AUT	Autriche	ENTER	Stephanie Maier	03/03 2022			
		W6LIT	Lituanie	JDC	Julija Gudiene ir Justina Karaliute	08/02 2022			
		W6BEL	Belgique	CEV	Kristijan Gjorgjieski, Gabriella Civico	16/02 2022			

	7(C2)		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants comprennent l'importance de la reconnaissance et de la validation des compétences du point de vue du volontaire.</li> <li>-Encourager la sensibilisation à l'engagement en tant que compétence identifiée dans le cadre de compétences de DYVO.</li> <li>-Encourager l'utilisation des outils européens de validation de tous les apprentissages non formels et informels, tels que l'Europass et le Youthpass.</li> </ul>	W7TRA	Transnational (Autriche)	ENTER	Stephanie Maier	08/03 2022	Tuteurs
	7(C2)		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants comprennent l'engagement des compétences et comment amener les gens à prendre des mesures de plus en plus significatives.</li> <li>-Les participants comprennent les motivations, les forces, qui motivent et soutiennent leur action dans le secteur du volontariat.</li> <li>-Les participants sont conscients de l'importance de faire correspondre les opportunités que leur organisation peut offrir avec leurs qualifications et intérêts et ceux des volontaires.</li> <li>-Les participants comprennent l'importance d'être activement impliqué dans la création de valeur pour les autres.</li> </ul>	W8TRA	Transnational (Autriche)	ENTER	Stephanie Maier	09/03 2022	Tuteurs
	9(C2)		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants comprennent l'importance d'encourager le leadership chez les bénévoles.</li> <li>-Les participants comprennent comment développer un cadre de travail pour le leadership des bénévoles : fixer des objectifs, déterminer les priorités, cartographier les ressources, faciliter la communication interne.</li> </ul>	W9TRA	Transnational (Autriche)	ENTER	Stephanie Maier	10/03 2022	Tuteurs
	10		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants se familiarisent avec le programme DYVO et se familiarisent également avec le cadre, le processus et les outils de validation DYVO.</li> <li>-Les participants sont capables de remplir les outils de validation DYVO.</li> </ul>	W10ITA	Italie	CSV	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	20/04 2022	Tuteurs et évaluateurs
				W10AUT	Autriche	ENTER	Stephanie Maier		
				W10LIT	Lituanie	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	08/02 2021	
				W10BEL	Belgique	CEV	Kristijan Gjorgjeski, Gabriella Civico	16/05 2022	

A5 ORIEN- TATION	11	<p>“Soyez conscient de votre avenir” est la partie du programme de formation DYVO qui vise à établir un pont entre la validation des compétences spécifiques et le développement professionnel des jeunes volontaires et à les aider à prendre conscience de ce qu’ils peuvent faire avec les compétences validées afin d’améliorer efficacement leur employabilité et leur esprit d’entreprise.</p> <p>Dans le cadre de cette partie de la formation, les jeunes volontaires seront guidés par des formateurs dans l’élaboration d’un plan personnel de développement de carrière.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants se familiarisent avec l’outil PBMC et la méthodologie permettant de dessiner correctement le canevas.</li> <li>-Les participants prennent conscience de leur proposition de valeur personnelle.</li> <li>-Les participants comprennent pour qui et comment ils peuvent créer de la valeur.</li> </ul>	W11ITA	Italie	WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	13/05 2022	Volontaires
				W11AUT	Autriche	ENTER	Stephanie Maier		
				W11LIT	Lituanie	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	10/06 2022	
				W11BEL	Belgique	CEV	Kristijan Gjorgjeski, Gabriella Civico	27/05 2022	
	12(C3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants apprennent à se familiariser avec les outils Europass pour apprendre et travailler en Europe.</li> <li>-Les participants apprennent à rédiger une lettre de motivation efficace, facile à lire.</li> <li>-Les participants apprennent à rédiger un CV efficace, facile à lire.</li> </ul>	W12TRA	Trans- national (Lituanie)	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	05/07 2022	Volontaires
	13(C3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants améliorent leur capacité de communication pour les événements de réseautage et les entretiens d’embauche.</li> <li>-Les participants améliorent leur capacité de communication de manière proactive sur le marché du travail.</li> <li>-Les participants améliorent leurs connaissances sur la manière d’atteindre les contacts pertinents grâce à l’elevator pitch personnel.</li> <li>- Les participants comprennent comment faire une présentation sur eux-mêmes.</li> <li>-Les participants deviennent plus conscients du processus et des exigences des entretiens d’embauche.</li> <li>-Les participants apprennent à mieux comprendre et utiliser LinkedIn.</li> </ul>	W13TRA	Trans- national (Lituanie)	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	06/07 2022	Volontaires
	14(C3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les participants comprennent de nouvelles façons de faire les choses et ont confiance pour improviser ou expérimenter.</li> <li>-Les participants comprennent ce que signifie ajuster les schémas mentaux personnels, les comportements et les actions en fonction des changements d’un contexte donné.</li> <li>-Les participants sont davantage sensibilisés aux questions et approches éthiques et durables.</li> </ul>	W14TRA	Trans- national (Lituanie)	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	7-9/07 2022	Volontaires

15	-Les participants comprennent mieux le potentiel de la technologie Blockchain permettant de relier différentes expériences éducatives. -Les participants savent comment délivrer un certificat Blockchain.	W15ITA	Italie	WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	13/05 2022	Tuteurs et évaluateurs
		W15AUT	Autriche	ENTER	Stephanie Maier		
		W15LIT	Lituanie	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	10/06 2022	
		W15BEL	Belgique	CEV	Kristijan Gjorgjieski, Gabriella Civico	27/05 2022	

**DESCRIPTION DE LA  
MÉTHODOLOGIE,  
DU CONTENU ET  
DES OUTILS**



---

## DESCRIPTION DE LA MÉTHODOLOGIE, DU CONTENU ET DES OUTILS

### 4.1 Module 1/ Prenez conscience de vos compétences !

Les activités de formation sur les compétences (IO3-A3) se réfèrent au cadre de compétences de DYVO développé dans le cadre du modèle de l'OAVJ (IO2-A2) et se concentrent, avec ses cinq ateliers, sur l'évaluation et le développement d'une série de compétences transversales clés que les volontaires développent au cours de leurs expériences de volontariat.

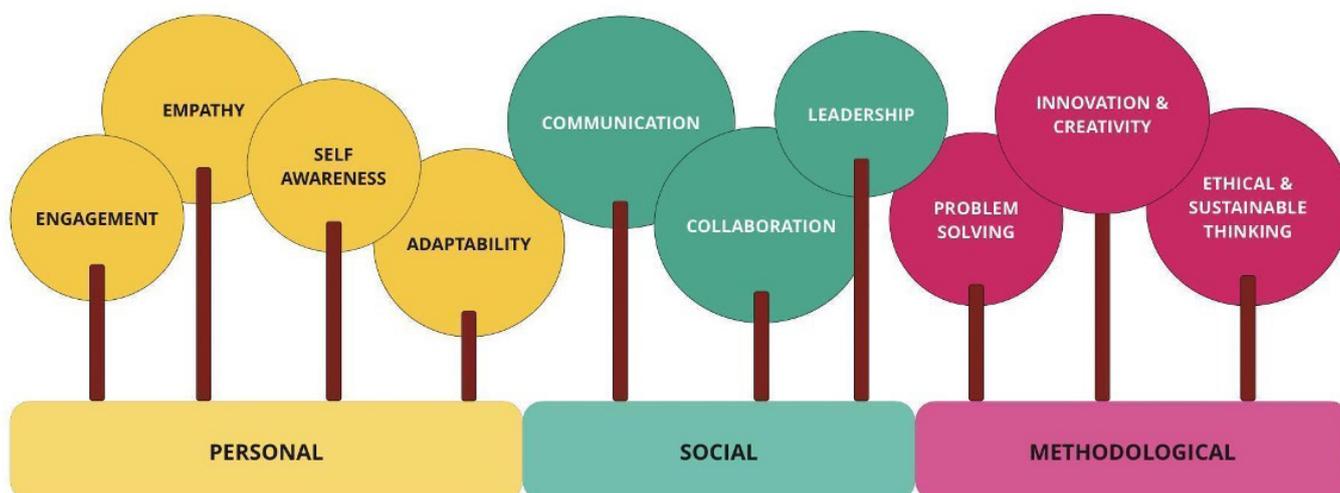
#### Objectif du module 1

L'objectif du premier module de la formation DYVO est de faire prendre conscience des compétences qui peuvent être développées par des expériences de volontariat.

À la fin de ce module de formation, les volontaires sont responsabilisés quant au processus de reconnaissance, au sein du cadre de DYVO, et des compétences qu'ils ont acquises dans le secteur du volontariat.

**Les compétences que les volontaires évaluent à travers les activités proposées dans ce module de formation sont celles que les tuteurs et les évaluateurs de l'Organisation peuvent valider, en utilisant les outils décrits dans le modèle DYVO et présentés dans le module de formation 2, consacré à la validation.**

The DYVO Competency Framework



## Module1/Connaître ses compétences/W1

### Le cadre de compétences DYVO:

#### reconnaître les compétences transversales acquises dans le secteur du volontariat

### Objectif du séminaire

L'objectif de cet atelier est de fournir une introduction et un aperçu général du modèle DYVO et plus particulièrement du cadre de compétences, en mettant l'accent sur la conscience de soi et l'auto-évaluation.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W1	Bénévoles Tuteurs Évaluateurs	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants comprennent la valeur et la manière de reconnaître les compétences transversales acquises lors des expériences de volontariat.</li><li>• Les participants sont attentifs aux pensées et aux expériences de leurs pairs et les respectent.</li><li>• Les participants apprennent à collaborer dans le cadre d'un projet.</li><li>• Les participants comprennent et commencent à se familiariser avec le cadre de compétences de l'initiative DYVO.</li><li>• Les participants prennent conscience des compétences spécifiques qu'ils ont développées dans le cadre du volontariat, au sein du cadre de compétences de la DYVO.</li><li>• Les participants commencent à comprendre et à réfléchir à leurs besoins, leurs aspirations et leurs attentes.</li></ul>	Conscience de soi Empathie Communication Collaboration

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

Les activités visant à briser la glace sont utilisées pour aider les gens à se connaître et à ouvrir la porte vers l'apprentissage en mettant les participants à l'aise, en encourageant la conversation et en créant un environnement d'apprentissage chaleureux, convivial et personnel.

Ces moments aideront également les animateurs et les formateurs à constituer des groupes au début de chaque sessions de formation et à commencer à sensibiliser les participants à leurs capacités et atouts individuels et à la manière dont ils contribuent à la capacité de l'ensemble du groupe.

Voici une suggestion d'activité pour briser la glace lors de ce premier atelier destiné aux volontaires, aux tuteurs et aux évaluateurs.

### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

#### Durée 5 min

Cette activité est très utile pour échauffer le groupe, surtout lorsque les participants suivent la formation en ligne dans un environnement numérique partagé (tel que Zoom), où chacun peut examiner les réponses des autres en les lisant sur l'espace de chat partagé. Si l'atelier se déroule dans un espace physique, les participants peuvent disposer de feuilles blanches A4 contenant les réponses.

---

Demandez à chacun des participants, individuellement, d'écrire en même temps les réponses aux questions suivantes (les questions sont posées l'une après l'autre, très rapidement, en attendant à chaque fois que les participants y répondent et les commentent gentiment) :

- Ce matin, je me sens...
- Notez une chose que vous avez remise à plus tard et que vous ferez le week-end prochain.
- Écrivez une chose que vous avez fait le week-end dernier pour vous sentir mieux.
- Si ma vie pouvait être un livre, une chanson, un film en ce moment, lequel serait-il ?
- écrivez une chose que vous n'avez pas faite en cette année 2021
- écrivez une chose que vous ne ferez plus jamais en 2021

## **ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 2**

### **Une communauté de participants**

#### **Durée 25 min**

Cette activité permet aux participants de réfléchir, de partager et d'établir des relations.

#### **PROCÉDURE**

- Regroupez les participants par groupe de trois
- Chaque membre écrit individuellement ses principales qualités (attitudes, compétences, connaissances). Ensuite, chacun les présente aux autres membres du micro-groupe, en commençant à se connaître et en prenant des notes sur les principaux domaines dans lesquels le micro-groupe possède des attitudes, des compétences et des connaissances.
- Chaque groupe présente et partage ses qualités avec l'ensemble du groupe.

#### **CONTENUS ET RESSOURCES**

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire).

##### **Introduction aux compétences transversales dans le secteur du volontariat**

L'activité 2 décrite ci-dessus donne l'occasion à l'animateur de commencer le premier atelier en introduisant des définitions : qu'est-ce qu'une compétence ? Qu'est-ce qu'une attitude ? Quelle est la différence entre les compétences techniques et les compétences transversales ? L'accent sera mis sur l'importance des compétences transversales dans le marché du travail actuel et sur la manière dont le volontariat peut contribuer à les développer.

##### **Introduction au projet DYVO**

L'atelier se poursuit en présentant :

- La raison d'être du projet DYVO.
- Les principaux objectifs et contenus du projet.
- La pertinence des activités du projet pour contribuer à faciliter et innover la reconnaissance et la validation des compétences acquises par l'apprentissage non formel et informel dans le domaine du volontariat des jeunes.
- La manière dont le projet travaille à la validation et à la certification des compétences transversales et comment la validation peut améliorer l'employabilité et la participation sociale des jeunes d'une part et la qualité du travail des organisations d'autre part.
- L'ensemble du programme de formation et ses principaux modules.

##### **Présentation du cadre de compétences DYVO**

L'atelier se poursuit en mettant l'accent sur le cadre de compétences DYVO.

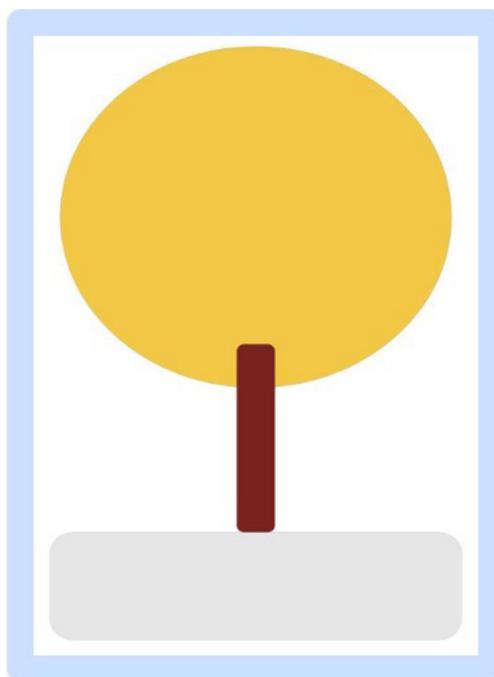
## W1/ LABORATOIRE PRATIQUE

### L'arbre de sensibilisation DYVO

**Durée: 2h**

L'apprentissage dans le domaine du volontariat est par nature expérientiel, dès lors, pour que l'apprentissage ait lieu, les volontaires et les tuteurs doivent réfléchir à leur expérience. Cette réflexion leur permet d'extraire des principes généraux et des compétences en rapport avec chaque situation d'apprentissage différentes afin de les appliquer à de nouvelles situations, devenant ainsi la base d'un apprentissage ultérieur.

Réfléchir à son propre apprentissage et identifier ses compétences - est la première étape menant à la valorisation de l'apprentissage non formel et informel, une étape très importante dans le processus de reconnaissance des compétences. Le laboratoire pratique de l'atelier 1 se concentre sur la connaissance de soi, à travers les compétences personnelles identifiées, et sur la capacité des participants à relier leurs histoires et expériences personnelles dans le secteur du volontariat à leurs propres compétences transversales et aux compétences (et sous-compétences) décrites dans le cadre de compétences de DYVO.



L'arbre de sensibilisation de DYVO (annexe 1), présents sur l'image, est l'outil initial conçu dans le cadre du programme de formation DYVO pour guider le processus d'identification de compétences, en encourageant les participants à directement relier leurs expériences marquantes de volontariat aux compétences qu'ils ont développées et qu'ils souhaitent faire valider et certifier.

Le cadre de compétences DYVO est représenté comme une forêt d'arbres colorés afin de souligner cette dynamique très représentative d'interdépendance entre toutes les compétences : chaque élément de la forêt est également nécessaire au développement de chaque arbre et de la forêt en tant qu'écosystème global.

Le laboratoire offre également aux participants l'occasion de s'entraîner et de se sensibiliser afin d'améliorer leur empathie, leur niveau de communication et leur manières de collaborer en équipe.

Pendant les heures de laboratoire, des tuteurs et des évaluateurs guideront les volontaires pour qu'ils réfléchissent à leurs expériences, par écrit et oralement. Au cours de cette activité, les résultats d'apprentissage liés à chaque compétence du cadre DYVO seront présentés aux participants afin d'attirer leur attention sur ces derniers.

L'arbre de sensibilisation DYVO favorise l'esprit d'équipe au sein d'un petit groupe de volontaires, de tuteurs et d'évaluateurs et contribue à renforcer les liens de confiance entre les uns et les autres, leur permettant d'aborder certaines facettes de leur identité et d'exprimer la façon dont ils désirent vivre cette expérience de volontariat.

L'objectif de l'arbre de sensibilisation DYVO est d'aider le volontaire à devenir plus conscient et à identifier les compétences qu'il a développées durant son expérience de volontariat ainsi que les compétences qui lui étaient nécessaires pour atteindre ses objectifs personnels. Pour cela, les volontaires sont d'abord encouragés et guidés à réfléchir sur leur expérience de volontariat et leurs objectifs futurs.

#### PROCEDURE

Divisez les participants en paires ou en groupes de trois personnes, afin d'avoir dans chaque petit groupe des volontaires, des tuteurs et des évaluateurs.

Distribuez à chaque volontaire de chaque groupe l'arbre de sensibilisation de l'initiative DYVO (imprimé sur papier, carton ou en utilisant l'image dans des tableaux blancs collaboratifs en ligne comme Miro ou Google

---

Jamboard, des outils fantastiques pour soutenir les ateliers virtuels) et informez-les qu'ils vont travailler dessus ensemble chacun en fonction de son parcours, les volontaires parlant de leurs expériences, les tuteurs et les évaluateurs écoutant et prenant des notes sur ces histoires.

Créez un projet de diapositives expliquant les étapes de l'exercice :

● ÉTAPE 1 (20 min) :

Le volontaire commence à réfléchir et à raconter son expérience de volontariat au tuteur, qui doit prendre des notes et soutenir le volontaire pendant qu'il se remémore son expérience, en reportant tout sur l'arbre de sensibilisation DYVO imprimé, dans la section des RACINES : les racines sont toujours liées à l'endroit d'où l'on vient et aux expériences qui nous construisent.

Le tuteur soutient le processus en posant des questions incitatives au volontaire, par exemple :

- Pourquoi faites-vous du bénévolat ?
- Qu'est-ce qui vous motive à commencer et à continuer à faire du volontariat ?
- Quels sont les avantages du volontariat selon vous ?
- Quel type d'activités faites-vous habituellement ?
- Parlez-moi de deux défis spécifiques et de la façon dont vous les avez abordés : (faites référence au problème et aux personnes qui auraient été touchées si vous n'aviez pas trouvé de solution. Votre processus pour développer une solution. Comment vous avez mis en œuvre votre solution et le résultat).

● ÉTAPE 2 (20 min) :

Le volontaire réfléchit à ses objectifs futurs et à la manière dont le volontariat peut l'aider à les atteindre. Le tuteur prend des notes et rapporte tout sur l'arbre de sensibilisation DYVO dans la section de la COURONNE DE L'ARBRE : la couronne de l'arbre est constituée des feuilles et des branches qui s'étendent vers l'extérieur à partir du tronc de l'arbre et représentent les objectifs futurs.

The tutor will support the process asking prompting questions to the volunteer such as:

- What do you want to do in the future?
- Where do you see yourself in 5 years?
- What kind of jobs/roles are you considering for your future?
- Where your volunteering experience should lead/help you in the future
- What role and achievement do you believe will make you happy?
- What are your strengths and will give you an advantage in the future?
- What kind of obstacles do you predict to find a job?
- What professional goals do you want to achieve in 10 years?
- What do you have to offer to others in a possible working environment?

● ÉTAPE 3 (20 min):

La lymphe qui coule dans le tronc est constituée de vos connaissances, compétences et aptitudes. Le volontaire et le tuteur vont relier les RACINES (expérience de volontariat) et la CROIX DE L'ARBRE (objectifs futurs) en identifiant les compétences qui ont été développées ou qui devraient l'être - inscrites dans le Tronc de l'arbre - pour atteindre les objectifs futurs.

Le tuteur peut soutenir le processus en posant des questions incitatives au volontaire, telles que :

- Quelles sont les compétences que vous avez acquises grâce à l'expérience à laquelle vous avez fait référence ?
- Quelles sont les compétences qui pourraient vous être utiles pour atteindre vos objectifs futurs ?

● ÉTAPE 4 (20 min) :

Au cours de cette dernière étape, le volontaire et le tuteur utilisent ensemble l'arbre de sensibilisation DYVO, et plus particulièrement les réponses du TRUNK, et les confrontent au cadre de compétences DYVO, à ses descripteurs ainsi qu'aux résultats d'apprentissage, et commencent à réfléchir et à identifier les compétences qu'ils possèdent.

## Ressources

### ▪ Annexe 1 : L'arbre de sensibilisation DYVO

## Module1/Connaître ses compétences/W2

### Je suis un arbre fleurissant: comment le volontariat aide à apprendre et à grandir

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de se plonger à nouveau dans le cadre de compétences de DYVO avec les volontaires et de se concentrer sur la prise de conscience de soi et sur l'évaluation des compétences transversales établies par les autres volontaires afin de démontrer l'importance de l'autorégulation, c'est-à-dire la capacité à comprendre son propre comportement et ses réactions face aux défis et aux événements qui se produisent autour de soi, et la nature facilitante du retour du feedback par des collègues.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W2	Volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants sont conscients des compétences transversales que les jeunes volontaires peuvent acquérir grâce au volontariat dans les différents secteurs disponibles.</li><li>• Les participants connaissent d'autres cadres de compétences conçus au niveau européen pour établir un consensus sur l'importance des compétences transversales.</li><li>• Les participants sont de plus en plus familiers avec les compétences du cadre de compétences DYVO, leurs descripteurs, les résultats d'apprentissage et les indicateurs.</li><li>• Les participants connaissent d'autres bonnes pratiques européennes en matière de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du volontariat.</li><li>• Les participants comprennent l'importance de travailler en collaboration avec d'autres personnes.</li><li>• Les participants comprennent les émotions et les expériences de leurs pairs, et peuvent valoriser leur point de vue de manière proactive.</li><li>• Les participants peuvent minimiser les barrières psychologiques et les différences avec les autres personnes.</li></ul>	Conscience de soi Empathie Communication Collaboration

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

##### Durée 5 min

Cette activité est très utile pour échauffer le groupe, surtout lorsque les participants suivent la formation en ligne dans un environnement numérique partagé (tel que Zoom), où chacun peut parcourir les réponses des autres en les lisant sur l'espace de chat partagé. Si l'atelier se déroule dans un espace physique, les participants peuvent brandir des feuilles blanches A4 avec les réponses.

Demandez à chacun des participants, individuellement, d'écrire en même temps les réponses aux questions suivantes (les questions sont posées l'une après l'autre, très rapidement, en attendant à chaque fois que les participants y répondent et les commentent gentiment):

- Ce matin, je me sens... ?
- Décrivez une chose que vous avez faite le week-end dernier pour vous sentir mieux.
- Décrivez votre action bénévole préférée en 2021.
- Si ma vie était un livre, une bande dessinée, une chanson, un film dans cette période, lequel serait-il ?

---

## ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 2

### Moi, un arbre en fleurs

(Activité originale "Myself a blooming flower" réalisée par Alexandra Kouloumbaristi ; Pestalozzi, No 4)

Durée 30 min

Il s'agit d'une activité de dissolution utile pour soutenir le suivi de ce qui s'est passé en W1. Les participants sont encouragés à se rappeler l'arbre de sensibilisation DYVO et à se concentrer sur les compétences que les tuteurs et les évaluateurs ont aidé à noter, tout en obtenant la reconnaissance du groupe de collègues.

#### ÉTAPE 1 (auto-appréciation - tâche individuelle - 5 minutes)

- Les participants reçoivent un arbre de sensibilisation DYVO vide.
- Chaque volontaire écrit son nom dans les racines.
- Chaque volontaire écrit sur les feuilles de la couronne de l'arbre les compétences qui sont ressorties de l'exercice réalisé en W1 et il peut en ajouter d'autres, en pensant à ses principaux talents ou aux qualités uniques qu'il se trouve en train d'acquérir.

#### ÉTAPE 2 (appréciation entre pairs - travail en groupe - 15 minutes)

- Les autres membres du groupe sont invités à ajouter leurs propres commentaires positifs aux feuilles des autres.
- Dans la formation DYVO, un mot clé de tous les ateliers et laboratoires pratiques est le dialogue, qui inclut le retour d'information ou la conversation de groupe.
- En ce qui concerne la reconnaissance de l'apprentissage dans le secteur bénévole, l'étape importante de l'auto-évaluation est toujours enrichie par un retour d'information (de la part des pairs, des tuteurs, d'autres personnes référentes des organisations) dans un espace de dialogue.

#### ÉTAPE 3 (débriefing - 10 minutes)

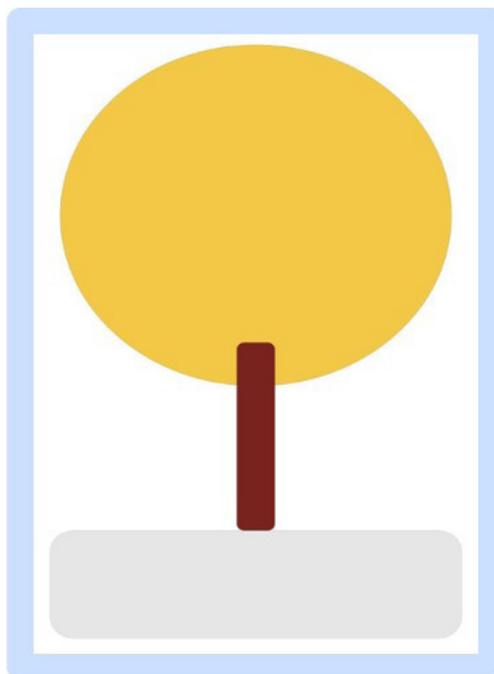
- Mettez tous les arbres sur un mur
- Commentez la diversité et la variété des talents que vous avez parmi votre organisation.

## CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire).

Présentation des compétences transversales dans différents domaines du volontariat sur la base du cadre DYVO et des cadres européens.

- Le formateur commencera par une présentation détaillée du cadre de compétences DYVO (compétences personnelles, sociales et méthodologiques), puis il présentera d'autres cadres européens qui représentent un effort important au niveau intersectoriel et transnational, afin de parvenir à un consensus sur l'importance des compétences transversales et disposer de descripteurs et de définitions communes. Ces cadres ont été étudiés et pris en compte dans la co-conception du cadre de compétences DYVO.



- Ces références sont les suivantes :

- Le cadre EntreComp (CCR, 2016). En 2016, le Centre commun de recherche de la Commission européenne - en partenariat avec la DG Emploi et Affaires sociales et Inclusion - a publié le cadre de compétences en matière d'entrepreneuriat. Ce cadre se compose de 15 compétences clés que les professionnels dans le domaine de l'enseignement et de la formation à l'entrepreneuriat ont reconnues comme instrumentales afin de faciliter, nourrir et soutenir l'émergence de l'esprit d'entreprise, du sens des initiatives et de la responsabilisation professionnelle chez les citoyens de l'UE.

- Le LifeComp, (CCR, 2020), le cadre européen pour les compétences personnelles, sociales et l'apprentissage de l'apprentissage, en tant qu'ensemble de compétences s'appliquant à toutes les sphères de la vie, qui peuvent être acquises par le biais de l'éducation formelle, informelle et non formelle, et qui peuvent aider les citoyens à s'épanouir au 21e siècle

- Le projet Lever up, financé par la Commission européenne dans le cadre du programme de partenariats stratégiques Erasmus + KA2, valorisant l'apprentissage informel et les compétences transversales acquises dans le cadre du service volontaire, afin d'accroître l'employabilité, la responsabilité sociale et la mobilité, ayant produit un standard de 13 compétences transversales.

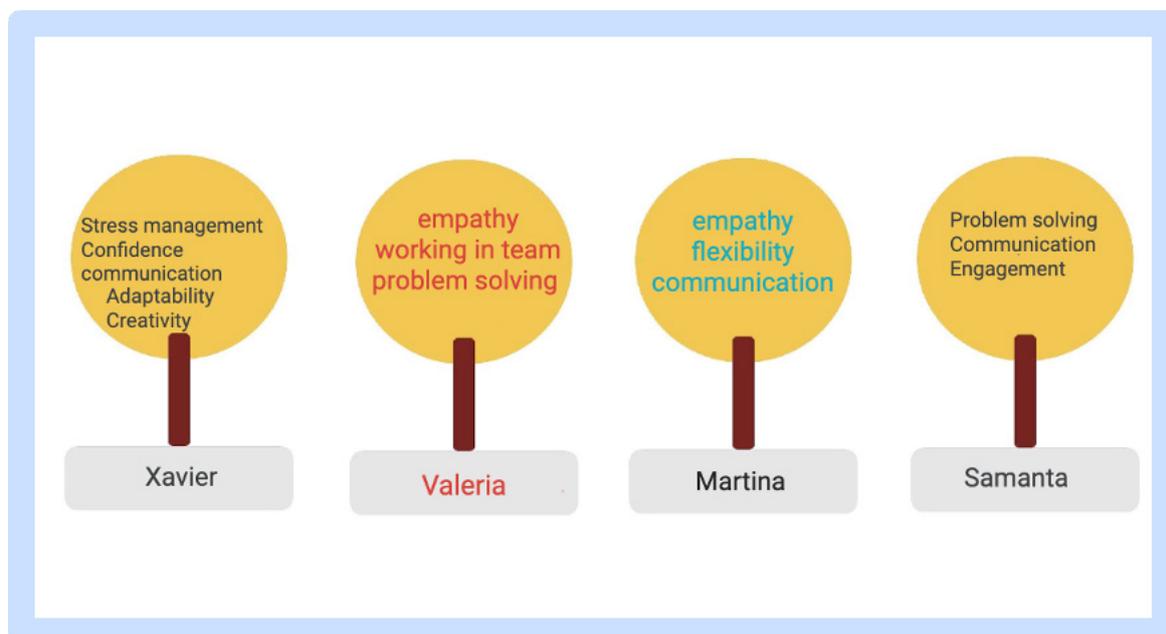
## W2/ LABORATOIRE PRATIQUE

### Évaluation des compétences par les pairs

Durée: 2h

Le laboratoire pratique du W2 implique les volontaires dans l'évaluation des expériences de leurs pairs quant aux compétences transversales mises en œuvre dans différents cadres et situations de volontariat, par rapport à l'ensemble des indicateurs d'évaluation identifiés pour chacune des compétences du cadre de compétences de DYVO.

C'est pourquoi les annexes (tableaux) du cadre de compétences de DYVO, avec les descriptions, les sous-compétences, les résultats d'apprentissage et les indicateurs d'évaluation des compétences correspondantes, sont des outils très importants à mettre à la disposition des volontaires dans le cadre de cette activité, ainsi que l'arbre de sensibilisation DYVO, utilisé en permanence pour prendre note des compétences évaluées par les pairs par rapport à leurs histoires et à leurs expériences rapportées.



DYVO sąmoningumo medžio pratimas Google Jamboard'e

---

## PROCEDURE

### ● ÉTAPE 1

Les volontaires sont répartis en petits groupes de trois personnes et reçoivent un arbre, ainsi que les annexes du cadre de compétences DYVO, par personne. Si l'atelier se déroule en ligne, comme ce fut le cas lors de notre formation pilote, pendant la pandémie, vous pouvez utiliser l'image de l'Arbre dans des tableaux blancs collaboratifs en ligne tels que Miro ou Google Jamboard, des outils fantastiques pour soutenir les ateliers virtuels).

### ● ÉTAPE 2

Chaque membre des petits groupes partage à tour de rôle une ou plusieurs expériences de volontariat significatives dans lesquelles il pense avoir fait ressortir des compétences transversales spécifiques. C'est aux autres membres du groupe de reconnaître et de comprendre les compétences développées par la personne qui s'exprime et d'en prendre note en s'appuyant sur le cadre de compétences DYVO (une copie doit être fournie au début de l'activité).

Au moins 15 minutes pour écouter les histoires de chaque personne.

Au moins 15 minutes pour partager les points de vue et prendre des notes sur l'arbre du volontaire qui parle.

### ● ÉTAPE 3

A la fin de l'activité, chaque groupe réalisera une présentation (à l'aide de l'arbre de sensibilisation DYVO) dans laquelle, à partir des compétences spécifiques de chaque membre, il décrira les compétences clés qui feront de cette équipe une équipe performante et solidaire pour l'organisation.

## Module1/Connaître ses compétences/W3

### Stratégies de leadership et résolution des conflits

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de se concentrer sur l'empathie, une autre compétence importante parmi les compétences personnelles identifiées dans le cadre de compétences de DYVO, et sur le leadership, une compétence sociale strictement liée à la précédente, en mettant l'accent sur le leadership inclusif comme étant la capacité d'établir un système de soutien solide parmi les volontaires et les employés et dès lors, au sein de l'organisation.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W3	Volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>● Les participants comprennent l'empathie et le leadership, ainsi que les descripteurs, les résultats d'apprentissage et les indicateurs d'évaluation liés à ces compétences.</li><li>● Les participants comprennent l'importance d'assimiler des notions de compétences interculturelles</li><li>● Les participants comprennent le concept d'identité culturelle</li><li>● Les participants saisissent le lien entre les valeurs et la culture</li><li>● Les participants comprennent les principales étapes de la gestion des conflits.</li><li>● Les participants entraînent leur capacité à explorer "la situation et les besoins de l'autre personne" et la manière dont les comportements des parties sont liés les uns aux autres.</li><li>● Les participants comprennent l'influence que la culture d'une personne peut avoir sur ses comportements et ses points de vue</li></ul>	Leadership Empathie Tolérance Communication Collaboration

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

##### Durée 5 min

Cette activité est très utile pour échauffer le groupe, surtout lorsque les participants suivent la formation en ligne dans un environnement digital partagé (tel que Zoom), où chacun peut parcourir les réponses des autres en les lisant sur l'espace de chat partagé. Si l'atelier se déroule dans un espace physique, les participants peuvent brandir des feuilles blanches A4 avec les réponses.

Demandez à chacun des participants, individuellement, d'écrire en même temps les réponses aux questions suivantes (les questions sont posées l'une après l'autre, très rapidement, en attendant à chaque fois que les participants y répondent et les commentent gentiment):

- Ce matin, je me sens.... ?
- Quelle est la compétence que vous pensez avoir le plus entraînée la semaine dernière ?
- En utilisant un seul mot, décrivez ce dont vous avez besoin en ce moment...

---

## CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire).

### Définition de leadership et d'empathie

Le W3 commence par mettre l'accent sur ces deux compétences interconnectées du cadre de compétences DYVO sur lesquelles l'atelier se concentrera : le leadership et l'empathie.

### Présentation de ce que signifie un leadership inclusif

Les leaders inclusifs acceptent les différences et apprécient tous leurs collègues.

Un bon leader a la capacité d'influencer ses collègues en les motivant, en les incitant à s'engager, en leur rappelant les facteurs clés qui les aideront à atteindre leurs buts et les objectifs, et à accroître leur confiance au sein de l'Organisation, ce qui leur permettra de mieux s'identifier aux valeurs, aux buts et aux activités que promouvoit celle-ci. Une plus grande diversité présente parmi des équipes n'encourage pas directement ou automatiquement un environnement inclusif. Un leadership inclusif est donc nécessaire afin de maintenir ce climat inclusif si recherché et dans lequel les divers membres de l'équipe sont valorisés pour leur contribution aux activités professionnelles.

Les leaders inclusifs aident leurs équipes à surmonter les tensions qui perturbent leur productivité et moral. Lorsque des conflits surviennent, les leaders inclusifs aident les équipes à trouver un terrain d'entente.

### Resources

Les ressources utilisées pour préparer cet atelier et introduire les hypothèses clés ci-dessus afin d'enseigner et développer un leadership inclusif et des capacités de résolution des conflits chez les volontaires sont les suivantes :

#### - Conflict Resolution Network

<https://www.crnhq.org>

#### - Levels of Conflict by the Conflict Resolution Network, Australia (page 5)

<https://www.crnhq.org/files/CR%2012%20Skills/PDF/E.%20III.%20Understanding%20Conflict%202nd%20Ed.pdf>

#### - Council of Europe and European commission, 2001, Intercultural Learning T-Kit 4

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>

Cet atelier a été conçu grâce à l'expérience de Gabriella Civico, directrice du Centre européen du volontariat, partenaire du projet DYVO.

## W3/ LABORATOIRE PRATIQUE

### Abigale - Triste histoire d'amour

**Durée: 2h**

En W3, on présente aux volontaires une histoire très utile permettant d'introduire aux participants le concept de ce qui a de la valeur, car elle met les volontaires dans une situation où ils doivent utiliser des valeurs qui leur sont propres, dès lors visant à juger les comportements des personnages compris et mentionnés dans l'histoire.

Le volontariat requiert la capacité de reconnaître et d'accepter la diversité présente dans notre société, ainsi que les différences culturelles et le respect que l'on doit se porter aux uns et aux autres, afin d'être capable de collaborer et de développer une certaine empathie et intelligence émotionnelle assez grande que pour s'accorder avec les autres, de les écouter activement et d'intégrer leur point de vue, de s'associer avec d'autres autour d'une vision commune, de travailler en équipe de manière efficace ainsi que la capacité d'étendre son réseau pour accroître son impact.

### PROCEDURE

ÉTAPE 1 - Présenter l'activité aux participants en expliquant que l'objectif est de réfléchir à la multiplicité des différentes valeurs présentes au sein de leur groupe.

ÉTAPE 2 - Distribuez des copies de l'histoire et demandez à chacun de la lire seul.

---

Une inondation a détruit tous les ponts de la rivière et n'a laissé qu'un seul bateau à flot. Abigail demande à Sinbad, le propriétaire du bateau, de l'amener sur l'autre rive. Sinbad accepte mais insiste pour que Abigail se couche avec lui en échange.

Abigail ne sait pas quoi faire et court vers sa mère pour lui demander ce qu'elle doit faire. Sa mère lui répond qu'elle ne veut pas se mêler des affaires d'Abigail. Dans son désespoir, Abigail couche avec Sinbad qui, par la suite, lui fait traverser la rivière. Abigail court vers Tom pour l'embrasser avec joie et lui raconter tout ce qui s'est passé. Tom la repousse avec force et Abigail s'enfuit.

Non loin de la maison de Tom, Abigail rencontre John, le meilleur ami de Tom. Elle lui raconte également tout ce qui s'est passé. John frappe Tom pour ce qu'il a fait à Abigail et s'en va avec elle.

ÉTAPE 3- Demandez à chacun de classer les personnages (Abigail, Tom, Sinbad, la mère d'Abigail, John) en fonction de leur comportement : qui a fait le pire ? Qui a été le deuxième pire ? ...

ÉTAPE 4 - Une fois que la plupart des participants ont établi leur classement, demandez-leur de se réunir en petits groupes (3 à 6) afin de discuter de leur perception du comportement des personnages. La tâche des petits groupes est de trouver une liste commune sur laquelle tout le monde peut s'accorder. Demandez-leur de construire cette liste sur la base d'une compréhension commune de ce qui est bon et de ce qui est mauvais.

ÉTAPE 5- Débattre de l'exercice en assemblée en commençant par rassembler les résultats et en discutant des similitudes et des différences entre eux.

Demandez aux participants quelles sont les raisons qui les ont conduits à leurs classements. Comment ils décident ce qui est bien et ce qui est mal. S'il a été difficile de se mettre d'accord avec les autres participants sur une liste commune qui reflète les valeurs de chacun.

Demandez quelles méthodes ont été utilisées pour établir un classement commun - quels arguments ont convaincu les autres et pourquoi, et où la limite a été fixée pour le compromis.

Vous pouvez développer le sujet en demandant où et de qui les participants ont appris les concepts de bien et de mal - en soulignant ce qui nous rend semblables et ce qui nous rend différents.

Avec cet exercice, vous pouvez montrer que des personnes semblables peuvent penser différemment, qu'elles peuvent avoir des valeurs morales différentes ainsi que des façons différentes de voir la réalité.

Dans la formation pilote, cet atelier a été réalisé en ligne, de manière transnationale, avec la participation de tous les volontaires des pays des organisations partenaires : Italie, Belgique, Autriche, Lituanie. Nous avons créé un groupe mixte de jeunes de différentes nationalités, cultures et capacités.

La culture est généralement basée sur la nationalité, mais comme le montre cet exercice, les individus d'une même culture ont tous des pensées distinctes et des valeurs différentes sur tout ce qui concerne les liens familiaux, l'acceptation de la violence, l'amitié, la loyauté et les attitudes envers les activités sexuelles.

Lorsque nous côtoyons des personnes de cultures différentes, nous devons être conscients que toutes leurs actions, valeurs et attitudes ne sont pas nécessairement issues de leur culture nationale.

## Module1/Prendre conscience de ses compétences/W4

### Créativité = Remix

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de se concentrer sur la créativité, incluse dans le cadre de compétences DYVO, parmi les différentes compétences méthodologiques.

La créativité englobe les processus menant à la génération de nouvelles idées afin de créer de la valeur pour les individus et les organisations concernées. La créativité est essentielle afin de trouver des idées et les relier de nouvelles par rapport à différentes expériences passées. La réutilisation des connaissances existantes est un élément indispensable à la création d'idées nouvelles. Les jeunes qui développent des concepts innovants et créatifs sont très réceptifs aux nouvelles perspectives et sont également plus ouverts d'esprit. Ils sont capables de formuler de nouvelles idées et de participer de manière proactive à des activités de brainstorming permettant de faciliter la résolution de certains problèmes et défis.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W4	Volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants comprennent comment générer et appliquer de nouvelles idées, approches et méthodologies afin de mieux aborder, interpréter et relever des défis concrets.</li><li>• Les participants explorent différentes perspectives.</li><li>• Les participants explorent comment combiner, intégrer, transformer des outils/ produits/services/processus, afin de réaliser quelque chose de nouveau qui puisse répondre à un problème ou un défi.</li><li>• Les participants sont sensibilisés aux méthodologies Design thinking et Lean.</li></ul>	Créativité et innovation Résolution de problèmes Pensée critique Collaboration

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

##### Durée 5 min

Cette activité est très utile pour échauffer le groupe, surtout lorsque les participants suivent la formation en ligne dans un environnement numérique partagé (tel que Zoom), où chacun peut parcourir les réponses des autres en les lisant sur l'espace de chat partagé. Si l'atelier se déroule dans un espace physique, les participants peuvent brandir des feuilles blanches A4 avec les réponses.

Demandez à chacun des participants, individuellement, d'écrire en même temps les réponses aux questions suivantes (les questions sont posées l'une après l'autre, très rapidement, en attendant à chaque fois que les participants répondent et les commentent gentiment) :

- Ce matin, je me sens... ?
- Quelle est la chose la plus créative que vous ayez jamais rencontrée ou faite ?
- En quelques mots, que signifie la créativité pour vous ?

---

## CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire).

Définition de “créativité”

Le W4 se concentre sur la créativité en tant que compétence clé.

Le contenu, les références et les outils du W4 décrits dans ce livre ont été élaborés et testés au cours des sept dernières années dans de nombreux contextes différents et avec de nombreuses cibles différentes par l'équipe du Warehouse Hub dans le cadre de l'atelier original intitulé “Creativity=Remix”.

La créativité est la capacité de concevoir quelque chose d'original ou de singulier. L'innovation est la mise en œuvre de quelque chose de nouveau, c'est la créativité mobilisée pour l'action.

La créativité et l'innovation sont des compétences clés permettant une adaptation proactive, non seulement en acceptant que le changement se produise mais aussi en l'encourageant et le stimulant constamment. La créativité est essentielle pour créer de nouvelles idées et les relier à d'anciennes expériences. Réutiliser des connaissances déjà acquises est indispensable à la réalisation de projets et de nouvelles idées. Dans le domaine de la créativité, réutiliser ses connaissances est une pratique courante et connue sous le nom de “remixage”. Le remixage de connaissances, d'idées et de produits est la clé de l'innovation.

Créativité = Remix : quelques exemples

- Marc Ronson - Producteur de musique et DJ (Amy Winehouse, Paul McCartney)
- TED Talks - Comment l'échantillonnage a transformé la musique
- “Nous vivons dans une ère post-sampling. Nous prenons les choses que nous aimons, et nous construisons à partir d'elles” ... “et quand nous ajoutons vraiment quelque chose de significatif et d'original, nous fusionnons notre parcours musical avec cela, alors nous avons une chance de faire partie de l'évolution de cette musique que nous aimons, et d'être liés avec elle quand il vient quelque chose de nouveau”.

### References

#### - TED. Ideas worth spreading

[https://www.ted.com/talks/mark\\_ronson\\_how\\_sampling\\_transformed\\_music?referrer=playlist-the\\_remix](https://www.ted.com/talks/mark_ronson_how_sampling_transformed_music?referrer=playlist-the_remix)

Etudes de cas et témoignages

L'atelier se poursuit en présentant une série de produits et d'exemples d'entreprises où le remixage des idées, des produits et des connaissances représentait la clé de l'innovation :

- Mr. Jaws - Une histoire de Thingiverse
- Cronut - Croissant + Doughnut = Succès
- LiFi - Le WiFi à travers les ampoules électriques
- IOT - Internet of Thing (Internet des choses)
- Impression 3D - Créativité disruptive

Outils et méthodes pour co-créer des idées commerciales au sein d'équipes multidisciplinaires

L'atelier présente certaines méthodologies et processus tels que Lean, Agile, Design Thinking comme des moyens d'innover qui se concentrent sur la construction de produits et services qui créent une certaine valeur pour le client.

## W4/ LABORATOIRE PRATIQUE

### Prototype d'une solution créative avec la boîte de vision du produit

**Durée: 3h**

Dans le cadre du W4, les volontaires se voient présenter un défi dans le secteur du volontariat et un exercice pratique et collaboratif qui aide les membres de l'équipe à définir, prototyper et visualiser la solution: la technique de la boîte à vision du produit suscite l'enthousiasme de tous les participants et les aide à aligner leurs efforts sur une vision commune.

### PROCEDURE

ÉTAPE 1- Les volontaires sont répartis en petits groupes et se voient présenter un défi.

DÉFI : Engager et fidéliser des volontaires dans votre organisation.

Généralement, une organisation s'appuie fortement sur l'aide et la collaboration des bénévoles pour atteindre ses objectifs et mener à bien sa mission. La relation qu'une organisation à but non lucratif entretient avec ses bénévoles devrait être au sommet de l'échelle d'importance pour la durabilité de l'organisation. Mais parfois, comme par exemple lors d'un changement de gouvernance, la motivation des bénévoles disparaît avec le changement de président ou de directeur et l'Organisation perd alors ses ressources vitales.

- Que pourrait faire votre organisation afin que les volontaires restent motivés, épanouis et engagés (activité/service/outil/produit/projet) ?

## References

### - Fidéliser les volontaires en les engageant

<https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>

ÉTAPE 2 (45 min) - Au sein de chaque petit groupe, les membres commencent à se concentrer sur le défi et définissent un problème spécifique ainsi que la cible sur laquelle le problème a un impact, en essayant de penser à une solution éventuelle.

L'un des outils suggérés pour cette phase est le processus de conception en double diamant à suivre :

- une phase de recherche rapide, où vous essayez d'acquérir des informations sur le problème
- relier toutes ces informations pour mieux comprendre les besoins et les valeurs du "client" (les volontaires dans ce cas)
- de converger vers une vision claire du problème spécifique
- passer à la phase d'idéation afin d'agrandir le spectre de solutions possibles
- converger à nouveau vers une solution précise et concrète prête à être prototypée.

## Resources

### - Le processus de conception de Double Diamant

<https://stanwick.be/en/blog/design-thinking-creative-thinking-and-action>

ÉTAPE 3 (1h) Au sein de chaque groupe, il est demandé de prototyper et de concevoir une solution viable (service/produit/autre) à l'aide de la boîte visuelle de produit.

## PROCEDURE

- L'idée de base de la boîte de vision du produit est de créer une boîte réelle et physique (une boîte de bande dessinée) qui doit être utilisée afin de commercialiser le produit ou le service vendu.
- Chaque côté de la boîte contient des informations qui résument les avantages et les caractéristiques du produit/service.
- Le nom, le logo et le slogan figurent au recto, ainsi que quelques points soulignant les principaux avantages de cette marque/ce produit/service.
- Au dos de la boîte, vous devez indiquer des informations plus détaillées sur les attributs du produit/service, ainsi qu'un peu d'histoire sur l'entreprise/l'organisation.
- Les côtés de la boîte comportent également quelques informations supplémentaires sur la marque.

## Resources

### - Product Vision Box @ Bologna Business School

<https://reqtest.com/agile-blog/how-to-build-a-product-vision-box-and-clarify->

ÉTAPE 4 - Présentation de chaque groupe du "Product Vision Box" avec la solution au problème.

## La narration visuelle : une compétence clé pour communiquer soi-même et inspirer les autres

### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de mettre l'accent sur l'importance de la communication en tant que compétence sociale clé du cadre de compétences DYVO, ainsi que sur l'importance d'apprendre à mettre en valeur et à communiquer des connaissances, des histoires et des aptitudes personnelles uniques par le biais de la narration visuelle et de l'apprentissage du style de présentation Pecha Kucha.

Développer la compétence de communication signifie être capable d'utiliser des stratégies de communication pertinentes, en fonction du contexte et du 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.

La narration personnelle est bénéfique pour celui qui la raconte, car elle peut l'aider à se prendre en charge, encourager sa croissance personnelle et renforcer sa résilience. L'écoute d'histoires personnelles stimule la compréhension, l'empathie et la réflexion. Pour mieux raconter une histoire, une image vaut mille mots.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W5	Volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants comprennent que la narration est un outil de communication puissant lorsqu'il s'agit de transmettre des histoires et des compétences.</li><li>• Les participants comprennent comment utiliser et combiner des stratégies de communication verbale et non verbale (expressions faciales, ton de la voix), ainsi que des stratégies visuelles (images, icônes, illustrations).</li><li>• Les participants savent comment inspirer et enthousiasmer un public pertinent en construisant des récits personnels de manière efficace.</li><li>• Les participants savent comment mettre en pratique leurs compétences en communication grâce à l'outil de présentation Pecha Kucha.</li></ul>	Communication Mobiliser les autres Empathie Créativité Adaptabilité

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

##### Durée 5 min

Cette activité est très utile pour échauffer le groupe, surtout lorsque les participants suivent une formation en ligne dans un environnement numérique partagé (tel que Zoom), où chacun peut parcourir les réponses des autres en les lisant sur l'espace de chat partagé. Si l'atelier se déroule dans un espace physique, les participants peuvent brandir des feuilles blanches A4 avec les réponses.

Demandez à chacun des participants, individuellement, d'écrire en même temps les réponses aux questions suivantes (les questions sont posées l'une après l'autre, très rapidement, en attendant à chaque fois que les participants y répondent et les commentent gentiment):

- Ce matin, je me sens... ?
- Votre souhait pour la nouvelle année est... ?
- Si vous deviez être un tableau célèbre dans le monde entier, quel tableau seriez-vous ?

---

## **CONTENUS ET RESSOURCES**

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire).

Le W5 se concentre sur la capacité de communication comme étant une compétence sociale clé ainsi que sur la capacité de narration comme étant un lien cohérent entre les faits et les émotions qu'une enseigne ou une enseigne personnelle évoque.

Le contenu de cet atelier a été organisé en partant du principe que si une image dit mille mots, la narration visuelle est la voie à suivre.

### **Définition du storytelling, personal storytelling, and personal branding**

Depuis que les êtres humains se sont assis autour d'un feu dans les grottes, ils se sont toujours racontés des histoires pour les aider à affronter la vie et à lutter pour leur survie (McKee et Fryer, 2002). Les histoires nous permettent de mieux comprendre le vécu de certaines expériences - le passé, le présent et les futurs imaginaires (McAdams, 2007). On peut considérer que l'art de raconter et d'écouter des histoires est au cœur de ce que signifie être humain, comment les êtres humains articulent leur expérience du monde et lui donnent un sens.

Qu'est-ce que le storytelling et le Personal Storytelling?

Lorsque nous parlons de storytelling, nous parlons d'une technique narrative largement utilisée dans le marketing et la publicité, qui devient de l'art lorsqu'elle est capable de susciter des émotions à travers une histoire, de transmettre un message et de créer une implication sans pour autant que l'objectif promotionnel soit explicite.

Dans le domaine du personal branding, on parle plus spécifiquement de personal storytelling, ou d'une sorte de "narration de soi-même en construction", car derrière chaque personne il y a un monde à découvrir et une histoire à raconter.

Notre histoire, c'est ce que nous sommes : la raconter, c'est regarder en soi, le chemin parcouru, les objectifs atteints, les obstacles surmontés, les expériences positives et négatives qui nous ont marqués, les personnes rencontrées en chemin. C'est comprendre comment nos expériences et les relations établies nous ont enrichis professionnellement et humainement, quelles leçons nous en avons tirées.

Pourquoi est-il important de raconter son histoire ? Pour donner un coup de pouce à votre marque personnelle et à votre épanouissement professionnel et personnel. Et le storytelling personnel est un outil de narration très puissant.

Raconter des histoires avec des visuels est encore différent. Parce que les visuels évoquent l'émotion, communiquent instantanément et créent une impression complètement différente de celle du mot écrit. Par conséquent, ils vont rendre votre histoire plus accessible, plus intéressante et plus inclusive.

### **Présentation du style de présentation Pecha Kucha et de la plateforme officielle**

Après une introduction autour des contenus ci-dessus, l'atelier se poursuit en expliquant aux volontaires un outil très agréable et puissant : l'outil de présentation Pecha Kucha et en montrant les meilleures histoires qui ont relevé le défi du format 20X20 pour les présentations indiquées ci-dessous parmi les ressources utilisées pour cet atelier.

On présente aux volontaires de cet atelier le style de présentation Pecha Kucha et on leur demande de créer un Pecha Kucha de leurs histoires personnelles dans le secteur du volontariat, en mettant en avant les compétences qu'ils ont acquises pendant leur volontariat et qu'ils aimeraient faire valider à l'aide du modèle DYVO.

## **W4/ LABORATOIRE PRATIQUE**

### **Faisons du Pecha Kucha !**

Les participants doivent préparer une présentation de style Pecha Kucha et la présenter devant les autres volontaires.

#### **PROCEDURE**

Préparation d'une présentation de style Pecha Kucha

Outils : Ordinateur ; Power Point ; images de bonne qualité

---

## Resources

### - Pecha Kucha 20X20

<https://www.pechakucha.com/categories/stories>

PechaKucha (mot japonais signifiant “bavardage”) est la plateforme de narration à la croissance la plus rapide au monde, utilisée par des millions de personnes dans le monde.

Le PechaKucha est ce que l’on appelle “Show and Tell” : 20 diapositives (uniquement des images ou très peu de mots) 20 secondes de commentaire par diapositive. C’est tout. Simple. Engageant. Suscitant des connexions authentiques.

Le PechaKucha est l’outil idéal pour partager des passions et transmettre des connaissances.

Les innovateurs mondiaux utilisent la plateforme PechaKucha pour créer des histoires puissantes et visuellement convaincantes qui touchent le public en moins de 7 minutes. La présentation dure 6,40 minutes.

Ce format permet à l’orateur d’être concis, de maintenir le rythme de la présentation et de transmettre l’intégralité de son contenu.

## 4.2 Module 2/ Validation des compétences des jeunes volontaires

Les activités de formation sur le modèle de validation DYVO (IO3-A4) se réfèrent à la méthodologie conçue dans le cadre du résultat intellectuel 2 du projet DYVO (IO2-A3) et se concentrent sur la présentation aux participants des outils et du processus d’évaluation pour valider les compétences transversales acquises dans le secteur du volontariat, selon le modèle DYVO.

### Objectif du module 2

L’objectif du deuxième module de la formation DYVO est de présenter aux participants le processus, la méthodologie et les outils faciles à utiliser du modèle DYVO afin de faciliter la validation des compétences transversales acquises par le biais du volontariat.

Le processus DYVO et ses outils sont conformes aux 4 étapes identifiées par les lignes directrices européennes pour la validation de l’apprentissage non formel et informel (CEDEFOP 2009), à savoir : L’identification, la documentation, l’évaluation et la certification.

Les cinq ateliers inclus dans ce module permettent aux volontaires, et en particulier aux tuteurs et aux évaluateurs, de travailler avec les formulaires d’évaluation et de preuve de DYVO, les modèles qui fournissent des informations sur les compétences que les candidats ont acquises par le biais du travail volontaire, et qui sont disponibles pour les organisations dans l’application DYVO.

Le modèle de validation des compétences transversales de DYVO permet aux Organisations d’offrir à leurs volontaires un parcours concret et simple pour la reconnaissance et la validation des compétences transversales, qui se termine par l’obtention d’un certificat blockchain. Par conséquent, ce module prévoit l’opportunité de se plonger dans la technologie blockchain et son potentiel disruptif dans le secteur de l’éducation.

**Le projet DYVO considère que la contribution que la technologie Blockchain peut apporter dans le domaine de l’éducation, permet également de stocker**

**les enregistrements des réalisations non formelles tout au long de l’apprentissage tout au long de la vie.**

La validation des compétences acquises de manière non formelle et informelle gagne de plus en plus en importance dans l’apprentissage tout au long de la vie. Par conséquent, pour toutes les ressources volontaires, la validation adéquate des compétences transversales acquises est une question d’appréciation sociale et d’effets sur l’emploi. Le modèle DYVO contribue à faciliter et à innover la reconnaissance et la validation des compétences transversales acquises par l’apprentissage non formel et informel dans le domaine du volontariat des jeunes, dans le but d’améliorer l’employabilité des jeunes, la participation sociale ainsi que la qualité du travail des organisations.

Le module deux présente également deux ateliers qui aident les tuteurs des organisations et d’autres membres du personnel d’encadrement à réfléchir à l’importance de développer les compétences des volontaires, telles que l’engagement, la motivation et le leadership, afin de leur offrir la meilleure expérience de volontariat possible et de contribuer à une augmentation significative de leur employabilité.

## Module 2/Validation des compétences des jeunes volontaires/W6

### Validation des compétences acquises grâce au volontariat : le modèle DYVO

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de sensibiliser les participants à la validation des compétences, au processus de validation, aux critères et aux outils.

Les organisations qui sont prêtes à adopter le modèle DYVO pour valider les compétences des jeunes volontaires reconnaissent que le volontariat n'est pas seulement un résultat dû à de la bonne volonté, de la solidarité ou de l'altruisme, mais bien d'un engagement et d'un dévouement professionnels, d'un savoir et de savoir-faire fondamentaux de la société civile et du bien-être dans tous les pays.

L'atelier vise également à présenter le potentiel perturbateur de la technologie Blockchain, en particulier en ce qui concerne l'apprentissage acquis dans des contextes non formels et informels.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W6	Bénévoles, tuteurs, évaluateurs	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants comprennent l'importance de la reconnaissance, de la validation, et de la certification des compétences acquises dans des contextes non formels.</li><li>• Les participants comprennent la priorité accordée au niveau européen et au sein des institutions européennes au sujet de la validation des connaissances, des compétences et de l'apprentissage acquis dans des contextes non formels et informels.</li><li>• Les participants comprennent le processus et les outils de validation DYVO.</li><li>• Les participants sont conscients de la technologie Blockchain et de son potentiel dans la certification de l'apprentissage non-formel/informel.</li><li>• Les participants savent comment travailler sur le formulaire d'évaluation de DYVO.</li></ul>	Communication Mobiliser les autres Empathie Créativité Adaptabilité

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

##### Durée 5 min

Cette activité est très utile pour échauffer le groupe, surtout lorsque les participants suivent la formation en ligne dans un environnement numérique partagé (tel que Zoom), où chacun peut parcourir les réponses des autres en les lisant sur l'espace de chat partagé. Si l'atelier se déroule dans un espace physique, les participants peuvent brandir des feuilles blanches A4 avec les réponses.

Demandez à chacun des participants, individuellement, d'écrire en même temps les réponses aux questions suivantes (les questions sont posées l'une après l'autre, très rapidement, en attendant à chaque fois que les participants répondent et les commentent gentiment) :

- Ce matin, je me sens... ?
- Quelle est votre phrase d'accroche, ou un mot que vous dites souvent ?
- Quel est le meilleur conseil que vous ayez jamais reçu ?

---

## CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire)

Le W6 se concentre sur l'importance de la validation de l'apprentissage non formel et informel réalisé par le biais du volontariat.

Présentation de la reconnaissance, de la validation et de la certification des compétences douces dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie : la pertinence de ce sujet pour l'Europe.

L'apprentissage tout au long de la vie est considéré par l'Union européenne comme un facteur stratégique pour l'épanouissement de l'individu au travail et dans la vie sociale (Field, 2005). En outre, il est considéré comme une contribution essentielle à la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive (Commission européenne, 2009). Parallèlement, la recommandation du Conseil européen du 20 décembre 2012, sur la validation de l'apprentissage non formel et informel, propose le développement de connaissances, d'aptitudes et de compétences visant une croissance économique et l'emploi (Commission européenne, 2012).

La question de la reconnaissance, de la validation et de la certification des compétences, notamment celles développées dans les domaines non formels et informels, devient un sujet d'actualité en Europe et le CCR (Centre commun de recherche de la CE) a développé plusieurs cadres de compétences: les cadres de la famille "Comp", par DigComp, DigCompEdu, DigCompOrg, SELFIE, Entrecomp, et LifeComp, GreenComp; afin d'aider à mesurer les aptitudes cruciales et les compétences transversales nécessaires que chacun devrait continuellement développer tout au long de sa vie.

De plus amples informations sur toutes ces études sont disponibles sur le hub scientifique du CCR.

Il peut être très intéressant de montrer, à l'occasion de cet événement pédagogique, l'ampleur du travail accompli au niveau européen pour définir les compétences transversales et concevoir des cadres de compétences liés à différents contextes.

Le projet DYVO s'est en effet inspiré de toute cette littérature. Intéressé par l'exploration du volontariat en tant qu'expérience exceptionnelle d'apprentissage informel qui génère des connaissances, des aptitudes et des compétences, cruciales pour l'employabilité, le projet DYVO a commencé par définir un nouveau cadre de 10 compétences, le cadre de compétences DYVO, qui peuvent être développées pendant le volontariat et qui sont cruciales pour les jeunes engagés dans le secteur du volontariat.

### Introduction au processus de validation DYVO

La méthodologie DYVO, dans le cadre du processus de validation, consiste en des procédures et des outils originaux et faciles à utiliser qui s'inscrivent dans les 4 étapes de validation identifiées par les lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non formel et informel, à savoir : Identification, Documentation, Evaluation, Certification. Les participants sont initiés à ces étapes, également décrites dans le modèle DYVO.

- Introduction aux outils DYVO : Formulaire d'évaluation et Formulaire de preuve
- Les deux formulaires, disponibles dans l'application Dyvo, peuvent être présentés aux volontaires, aux tuteurs et aux personnes référentes de l'organisation en utilisant la version Word du formulaire (annexes II et III).

La certification par blockchain : de quoi s'agit-il ?

Introduction à la technologie Blockchain, son fonctionnement, son potentiel dans la certification de l'apprentissage non formel et description de la manière dont elle sera utilisée dans le processus de validation DYVO (voir également W15 et le chapitre sur la certification dans le modèle DYVO).

## W6/ LABORATOIRE PRATIQUE

**Travaillons sur le formulaire d'évaluation : comprendre vos propres expériences de volontariat en vous référant au cadre de compétences de Dyvo (apprentissage basé sur les compétences).**

**Durée: 2h**

Pour cet atelier, les organisations qui adoptent le modèle DYVO peuvent utiliser la version Word du formulaire d'évaluation disponible dans l'application DYVO, incluse dans les annexes II et III de ce livre, afin de simuler le processus de validation dans un atelier de deux heures.

---

## PROCEDURE

PREMIÈRE ÉTAPE - Les volontaires travaillent avec les tuteurs et les évaluateurs dans de petits groupes composés de préférence d'un volontaire, d'un tuteur et d'un évaluateur de l'organisation.

DEUXIÈME ÉTAPE - Les volontaires utilisent " l'arbre de conscience DYVO " sur lequel ils ont travaillé au cours des ateliers 1 (connaissance de soi, autoréflexion) et 2 (réflexion par les pairs, appréciation par les pairs) pour se remémorer les expériences de volontariat qu'ils ont partagées et les compétences qu'ils ont identifiées comme des compétences transversales clés qu'ils ont mises en jeu dans ces expériences et qu'ils considèrent comme des compétences primaires pour leurs objectifs futurs.

TROISIÈME ÉTAPE - Les volontaires choisissent un maximum de trois compétences parmi celles dont ils se souviennent tout au long du processus et, pour les compétences choisies, ils essaient de répondre aux deux questions ouvertes du formulaire :

Veillez donner un exemple de la manière dont vous avez développé cette compétence, un exemple spécifique de la manière dont vous l'avez utilisée pendant votre volontariat et comment elle vous a aidé à atteindre un objectif ou à accomplir une tâche.

Une question sur le scénario de test, qui est différente pour chaque compétence.

Le but de ces questions est de vérifier le niveau de conscience et de maîtrise de la compétence par le volontaire, et de fournir des informations essentielles sur la façon dont la compétence a été acquise, comment elle a été mise en œuvre pendant les activités de volontariat, quel niveau d'autonomie a été utilisé, et la capacité à l'utiliser dans un scénario hypothétique.

Le tuteur soutiendra et aidera le volontaire dans cette étape en répondant à ces questions. Cela aidera le tuteur à comprendre plus en profondeur la conscience et la connaissance de chaque compétence que le volontaire veut valider et certifier.

QUATRIÈME ÉTAPE - Le tuteur fournira des commentaires, des notes et un retour sur les réponses du volontaire pour chaque compétence, en donnant son propre point de vue sur l'expérience du volontaire, sur le développement de la compétence. Sur la base de ces réponses, et de la connaissance directe de l'expérience du volontaire dans l'organisation, le tuteur va alors :

Sélectionner les résultats d'apprentissage que le volontaire a développés pour chaque compétence.

Fournir l'évaluation du tuteur en sélectionnant le niveau d'apprentissage atteint pour chaque compétence.

Les niveaux d'apprentissage DYVO sont les suivants:

- Fondation (connaissances, sensibilisation mais peu d'expérience pratique)
- Intermédiaire (connaissances, sensibilisation et expérience, mais besoin de soutien/de supervision)
- Expert (connaissance et conscience approfondies, autonomie totale)

L'objectif de ces évaluations par le tuteur est de fournir à l'évaluateur des données et des commentaires supplémentaires sur l'expérience du volontaire.

Une fois que les volontaires et le tuteur ont rempli leurs sections, le formulaire de preuve et le formulaire d'évaluation sont soumis à l'évaluateur pour les deux dernières étapes du processus de validation de Dyvo.

CINQUIÈME ÉTAPE - l'évaluateur vérifie et évalue les informations fournies dans le formulaire d'évaluation et sélectionne les indicateurs d'évaluation décrits pour chaque compétence dans le cadre de compétences de Dyvo. Ceux-ci constituent le point de référence de l'évaluateur lorsqu'il évalue les compétences acquises par le volontaire ainsi que les informations fournies dans le formulaire de preuve.

La tâche de l'évaluateur est de lire toutes les informations fournies par le volontaire et le tuteur pour chaque compétence et d'évaluer si les indicateurs d'évaluation sont atteints. L'évaluateur doit s'appuyer sur le retour d'information du tuteur et sur son évaluation des résultats d'apprentissage atteints et du niveau d'apprentissage acquis.

Mais c'est l'assesseur qui, en fin de compte, vérifie les informations fournies, marque les indicateurs d'évaluation et décide finalement si la compétence peut être validée ou non.

Voici le fonctionnement du processus dans l'application Dyvo.

## Module 2/Validation des compétences des jeunes volontaires/W7

### Tirer le meilleur parti des volontaires Apprentissage : les questions de reconnaissance et de validation

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de renforcer les connaissances des participants et de les sensibiliser à l'importance de la reconnaissance des compétences des jeunes volontaires comme moyen non seulement de récompenser les volontaires pour leur travail et de les motiver, mais aussi de contribuer à accroître l'employabilité des jeunes.

Cet atelier a eu lieu pendant le projet pilote, avec les ateliers W8 et W9, dans le cadre d'un atelier international de trois jours qui a rassemblé des tuteurs de différents pays des organisations partenaires pour leur permettre d'échanger et de partager leurs expériences à Graz (Autriche) dans le cadre de différents laboratoires pratiques.

Ce serait une bonne idée pour les organisations adoptant le modèle DYVO d'organiser cet atelier avec des représentants (tuteurs, superviseurs) d'autres organisations travaillant sur le même territoire, afin d'échanger des pratiques et des points de vue sur le thème de la reconnaissance et de la validation, et de partager les connaissances sur l'application DYVO et la disponibilité de cet outil, pour motiver les volontaires, faciliter leur accès au marché du travail et améliorer la réputation et la qualité du travail des organisations.

“La validation ne peut être considérée comme un bon investissement pour les individus si elle n'est pas largement comprise et acceptée par les sociétés” (FISHER 2019).

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W7	Tuteurs Superviseurs Évaluateurs (Représentants des organisations)	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants comprennent l'importance de la reconnaissance et de la validation des compétences du point de vue du volontaire.</li><li>• Sensibiliser à l'engagement en tant que compétence identifiée dans le cadre de compétences de DYVO.</li><li>• Sensibiliser aux outils européens de validation de l'apprentissage non formel et informel, tels que l'Europass et le Youthpass.</li></ul>	Engagement Communication Mobiliser les autres

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

##### La signification des choix personnels

(Activité originale réalisée par Olga Ferreira, Pestalozzi, n°4)

Durée 30 min

Cette activité sensibilise les participants à la diversité. C'est la première fois que tous les tuteurs participant au projet DYVO se rencontrent dans un contexte transnational et cette activité a été utilisée afin de promouvoir une certaine ouverture, la curiosité des participants, ainsi que la préparation au partage et à la négociation dans un travail de groupe coopératif. L'activité est recommandée si des personnes issues de différentes organisations du secteur bénévole et du tiers secteur participent à l'atelier.

Utilisez les objets qui se trouvent dans les poches/sacs/valises des participants et placez-les sur un bureau en indiquant aux participants sur quoi ils vont travailler.

---

ÉTAPE 1 (travail individuel, 10 min)

- Choisissez un objet que vous avez sur vous et qui reflète votre lien avec votre travail dans le secteur bénévole.
- Que représente-t-il pour vous ?

ÉTAPE 2 (travail de groupe et présentations en plénière - 20 minutes)

- Les participants sont répartis en micro-groupes
- Chaque participant se présente au groupe à travers son choix en expliquant la raison de son choix. Tout le monde peut poser des questions
- Les mêmes micro-groupes se préparent à faire une présentation à l'ensemble du groupe.

ÉTAPE 3 (débriefing de 10 minutes)

- Le micro-groupe présente à l'ensemble du groupe les choix effectués par le micro-groupe et les différentes contributions révéleront comment l'ensemble du groupe peut bénéficier de cette diversité ; les petits groupes commencent à parler les uns des autres et à échanger leurs expériences.

## CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou à l'aide d'un outil de présentation similaire)

Le W7 se concentre sur l'importance de reconnaître le travail et l'apprentissage volontaires comme un apprentissage tout au long de la vie.

Les lettres de créance que les organisations délivrent aux volontaires après leurs expériences décrivent souvent les activités réalisées plutôt que les compétences acquises par les volontaires, créant ainsi des difficultés pour les employeurs quant à l'identification de ces aptitudes et compétences lorsqu'ils les lisent. De la même manière, les volontaires ont souvent du mal à communiquer les compétences et aptitudes qu'ils ont acquises au cours de leur volontariat.

### LE PROBLÈME DE LA RECONNAISSANCE

Imaginez une volontaire allemande de 23 ans. Il y a environ 6 ans, elle a rejoint la Croix-Rouge Jeunesse. Tout au long de son parcours de volontariat, elle a acquis non seulement une grande expertise médicale mais aussi d'importantes compétences non techniques, comme la capacité à assumer des responsabilités. Comme elle a toujours eu un vif intérêt pour les sciences médicales, elle aspire à devenir médecin. De bonnes notes sont une condition essentielle pour étudier la médecine dans une université allemande. Comme elle n'a jamais été une bonne élève, ses notes plutôt médiocres l'empêcheront très probablement de réaliser son rêve, malgré les compétences qu'elle a déjà développées tout au long de sa carrière de volontaire.

D'une part, cette situation montre le rôle indispensable et capital que joue le volontariat dans l'apprentissage tout au long de la vie. Il permet aux volontaires de développer des compétences personnelles, sociales et civiques qui n'auraient pas pu être acquises durant une formation formelle. D'autre part, elle souligne également que les compétences acquises de manière informelle sont rarement reconnues par l'enseignement formel, les entreprises ou les institutions (EUCIS-LLL 2015).

## References

### - Validation dans le domaine du volontariat

[https://www.improval.eu/images/Validation\\_in\\_Volunteering\\_Study.pdf](https://www.improval.eu/images/Validation_in_Volunteering_Study.pdf)

### - Bénévoles : comment font-ils reconnaître leurs compétences ?

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/volunteers-how-do-they-get-their-skills-recognised>

Le volontariat donne aux volontaires l'occasion de développer des compétences transférables qu'ils peuvent appliquer à tout poste qu'ils entreprennent. La communication interpersonnelle, le leadership, la communication et la résolution de problèmes sont autant de compétences que les jeunes peuvent développer grâce à leur travail bénévole.

---

### **Définition de la notion de validation**

“La validation est le processus d’identification, de mise en évidence, d’évaluation et de reconnaissance des aptitudes et des compétences acquises dans des contextes formels, non formels et informels “ (CEDEFOP 2014).

### **Présentation des outils européens pour valider l’apprentissage non formel et informel**

Malheureusement, nous avons souvent manqué de moyens permettant d’identifier systématiquement les compétences transversales et de les faire reconnaître par des certificats ou des diplômes. Une telle reconnaissance est importante afin d’aider les gens à maximiser les avantages qu’ils retirent de leur volontariat, tant pour eux-mêmes que pour l’économie et la société au sens large. Des outils tels que le passeport européen de compétences ont été développés pour aider les gens à enregistrer ces compétences. Youthpass et Europass sont en effet d’excellents outils pour relier les expériences personnelles, les intérêts et les objectifs de carrière et pour tirer le meilleur parti des connaissances acquises également dans des cadres non formels tels que le secteur bénévole. En particulier, Europass, en plus de vous aider à fixer des objectifs pour trouver une expérience de volontariat qui vous convienne, vous permet de garder trace des nouvelles compétences développées grâce au volontariat et des nouveaux certificats obtenus.

### **Comment garder une trace des compétences et des nouvelles aptitudes développées grâce au volontariat : La certification DYVO Blockchain peut être rattachée à l’Europass.**

Le modèle DYVO, par son processus de validation et de certification, entend à contribuer et à aider à expliquer ce que les volontaires ont appris pendant une période de volontariat en fournissant non seulement une description simple, claire et objective du travail effectué (par le biais du formulaire de preuve) mais surtout en fournissant une reconnaissance numérique (par toutes les parties concernées) des compétences transversales spécifiques acquises et enregistrées de manière indélébile par le CERTIFICAT BLOCKCHAIN délivré via l’application Web DYVO. Ce certificat peut être joint (également par le biais du code QR) au certificat Europass où il est possible d’enregistrer et de relier toutes les preuves des expériences de volontariat pour une référence et une utilisation futures.

## **W7/ LABORATOIRE PRATIQUE**

### **Validation de l’expérience et des compétences : Quelle est l’expérience de votre organisation ?**

**Durée: 2h**

#### **PROCEDURE**

**PREMIÈRE ÉTAPE** - En parcourant l’environnement de formation informel qu’il est recommandé de préparer pour toutes les activités pratiques DYVO, les tuteurs noteront leurs réflexions sur divers aspects de la “ validation du travail volontaire “ en essayant de répondre, à l’aide de post-it, à des questions incitatives éventuellement écrites sur de grands papiers accrochés au mur :

Votre organisation délivre-t-elle un type de justificatif aux volontaires après leurs expériences ? Sous quelle forme ?

Existe-t-il un moyen de documenter les produits et les résultats du travail des volontaires dans votre organisation ?

Votre organisation a-t-elle promu un outil de validation ou mis en place un modèle de compétences ?

Quelle est l’approche de votre organisation en matière d’identification, de documentation et d’évaluation des compétences acquises par le biais du volontariat ?

Pensez-vous que le modèle DYVO présenté en W6 pourrait représenter un modèle utile quant à la gestion du développement du personnel bénévole ? Pourquoi ?

**ÉTAPE DEUX** - Examen par les pairs des réponses fournies.

**TROISIÈME ÉTAPE** - Révision de la procédure de validation selon le modèle DYVO en vous connectant à l’application DYVO et en enregistrant votre organisation.

## Module 2/Validation des compétences des jeunes volontaires/W8

### Créer l'engagement et la motivation

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de souligner un certain engagement, inclus dans le cadre de compétences de DYVO parmi les. S'engager, c'est la capacité de savoir rester impliqué et motivé pendant l'exécution des activités. La motivation est donc un élément clé de l'engagement des volontaires. Les personnes qui ont la capacité de rester engagées dans leurs activités sont également passionnées par leur travail et croient en la mission ainsi que dans les valeurs promues par l'organisation.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W8	Tuteurs Superviseurs Évaluateurs Organisations "personnel et volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants comprennent l'engagement des compétences et la manière d'inciter les gens à prendre des mesures de plus en plus significatives.</li><li>• Les participants comprennent les motivations, les éléments qui motivent et soutiennent leur action dans le secteur du volontariat.</li><li>• Les participants sont conscients de l'importance de faire correspondre les opportunités que leur organisation peut offrir avec leurs qualités et intérêts ainsi que ceux des volontaires.</li><li>• Les participants comprennent l'importance de participer activement à la création de valeur pour les autres.</li></ul>	Engagement Communication Leadership Mobiliser les autres

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

##### Durée 5 min

Cette activité est très utile pour échauffer le groupe, surtout lorsque les participants suivent la formation en ligne dans un environnement numérique partagé (tel que Zoom), où chacun peut parcourir les réponses des autres en les lisant sur l'espace de chat partagé. Si l'atelier se déroule dans un espace physique, les participants peuvent brandir des feuilles blanches A4 avec les réponses.

Demandez à chacun des participants, individuellement, d'écrire en même temps les réponses aux questions suivantes (les questions sont posées l'une après l'autre, très rapidement, en attendant à chaque fois que les participants répondent et les commentent gentiment) :

- Ce matin, je me sens... ?
- En un mot, comment votre Organisation "fait-elle les choses" ?
- Écrivez un fait amusant à votre sujet

#### CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou à l'aide d'un outil de présentation similaire)

---

Le W8 se concentre sur l'importance d'étudier et de comprendre ses propres motivations et celles des volontaires.

*“Les volontaires sont une ressource humaine stratégique, tant pour les valeurs qu'ils expriment que parce qu'ils permettent aux organisations d'être flexibles et innovantes, de mieux représenter les besoins de la communauté, de mobiliser des ressources qui ne seraient pas disponibles autrement, et pour de nombreuses autres raisons. La participation active et spontanée des citoyens au travail des Organisations découle de différentes motivations personnelles, qui orientent le comportement des individus vers l'action solidaire et caractérisent leur engagement selon des modalités spécifiques, non comparables à celles du travail rémunéré. L'Organisation qui emploie des volontaires doit prendre conscience de ces spécificités - la libre action résultant du libre choix, des valeurs et des motivations individuelles, le haut niveau d'autonomie, la disponibilité limitée du temps, les différentes compétences ou aptitudes individuelles - car elles peuvent devenir ses forces, mais aussi ses faiblesses”.*

### References

[https://csv.verona.it/wp-content/uploads/2017/10/guida\\_4.pdf](https://csv.verona.it/wp-content/uploads/2017/10/guida_4.pdf)

Le contenu de cet atelier devrait inviter les tuteurs et les représentants des organisations du troisième secteur à réfléchir aux raisons qui motivent le choix du volontariat et à la manière de les attirer, de les recruter et de les engager.

### Moyens de motiver et d'engager les bénévoles

L'engagement volontaire nécessite une stratégie organisationnelle qui encourage la collaboration entre le personnel et les volontaires pour développer des opportunités de volontariat significatives qui ont un impact positif sur l'organisation et la communauté. Une stratégie d'engagement des volontaires doit viser à mettre en relation les volontaires et les opportunités pour lesquelles ils sont qualifiés et intéressés, afin de leur offrir la meilleure expérience de volontariat possible.

### References

- **Moyens d'engager et de retenir les volontaires**

<https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>

- **Moyens de motiver et d'engager les bénévoles de votre organisation sans but lucratif**

<https://donorbox.org/nonprofit-blog/motivate-and-engage-your-nonprofits-volunteers#2>

- **Comment attirer les meilleurs volontaires et les garder ?**

<https://donorbox.org/nonprofit-blog/how-to-attract-the-best-volunteers-and-keep-them>

Cycle de vie de l'engagement volontaire

Présentez aux participants le cycle de vie du bénévole : Recrutement, sélection, placement, orientation et formation, reconnaissance.

### References

- **Engagement des volontaires : stratégies pour susciter un soutien durable**

<https://join.mobilize.us/blog/volunteer-engagement#thebasics>

- **Le cycle de vie du volontaire : Une clé pour l'engagement des bénévoles 4H**

<https://edis.ifas.ufl.edu/publication/4H300>

Comment développer une stratégie d'engagement pour les volontaires grâce à neuf étapes faciles

1. Comprendre vos bénévoles et vos objectifs
2. Déterminez comment vous allez mesurer l'engagement des volontaires
3. Définir ce que représente cet engagement à long terme pour votre organisation
4. Identifiez les points faibles du cycle de vie de l'engagement des volontaires.
5. Concentrez-vous sur le processus d'embarquement des volontaires
6. Assurez-vous que vous disposez des bons outils pour soutenir l'engagement des volontaires.
7. Explorez une variété d'offres et de stratégies afin de mieux maintenir le niveau de participation des volontaires.

---

8. Renforcez la communication

9. Vérifiez régulièrement vos progrès en faisant des enquêtes et en récoltant plus de données.

### References

- **Engagement des volontaires : stratégies permettant de favoriser un engagement durable:**

<https://join.mobilize.us/blog/volunteer-engagement#thebasics>

### W8/ LABORATOIRE PRATIQUE

**Brainstorming afin d'améliorer le niveau d'engagement de vos volontaires**

**Durée: 2h**

#### PROCEDURE

Une stratégie afin d'améliorer le niveau d'engagement des volontaires doit être élaborée par les tuteurs, le management, la direction de l'organisation, et les principaux volontaires.

La première étape afin de concevoir une telle stratégie d'engagement consiste à planifier une séance de brainstorming sur concernant le niveau d'engagement des bénévoles (c'est l'activité principale proposée dans ce laboratoire pratique). Les résultats de cette activité de brainstorming vous aideront à concevoir votre stratégie d'engagement des volontaires.

ÉTAPE 1 - Les tuteurs, le personnel de l'organisation et les volontaires sont répartis en petits groupes.

ÉTAPE DEUX - Dans chaque petits groupes, les participants réfléchissent et discutent des aspects suivants, en répondant aux questions suivantes, éventuellement écrites sur une grande toile et à l'aide de post-it :

- Quelles sont les motivations du volontariat ?

Les jeunes s'engagent généralement comme volontaires dans une organisation pour une ou plusieurs raisons : lesquelles ? ( ci-dessous quelques suggestions)

- Ils veulent contribuer à une cause en laquelle ils croient.

- Ils veulent acquérir de nouvelles compétences

- Ils ont besoin de répondre à des attentes professionnelles et/ou sociales

- Ils veulent avoir un sentiment d'appartenance et de contrôle qu'ils ne peuvent trouver dans une situation de travail

- Ils sont motivés par un désir de changement

- Ils veulent s'amuser et apprécier ce qu'ils font

- Ils veulent rencontrer de nouvelles personnes

...

- Comment recrutez-vous vos volontaires ?

- Comment orienter vos volontaires ?

- Comment vous assurez-vous que vos bénévoles ont les compétences et répondent aux exigences nécessaires pour s'épanouir dans leur rôle ?

- Comment exprimez-vous votre reconnaissance envers vos bénévoles ?

- Quels sont les problèmes/obstacles auxquels les bénévoles sont habituellement confrontés ?

- Pourquoi les bénévoles partent-ils ? Quelles sont les raisons pour lesquelles les volontaires quittent une organisation ?

L'examen des raisons pour lesquelles les volontaires s'engagent et celles pour lesquelles ils partent est un bon catalyseur pour concevoir une stratégie d'engagement des volontaires.

TROISIÈME ÉTAPE - tous les participants partagent les résultats de la séance de brainstorming.

ÉTAPE QUATRE - (à développer plus tard et avec plus de temps). Les participants disposent de nombreux éléments afin d'améliorer le niveau d'engagement des volontaires en suivant les neuf étapes indiquées ci-dessus.

## Module 2/Validation des compétences des jeunes volontaires/W9

### Développer des compétences de leadership dans le cadre du volontariat

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de mettre l'accent sur le leadership, inclus dans le cadre de compétences de DYVO parmi les compétences sociales.

Dans ce cadre, le leadership est défini comme la capacité d'être un initiateur de changement, d'avoir un impact positif et d'établir un système de soutien solide parmi les employés, les bénévoles, les parties prenantes ainsi que les communautés, et de former de nouveaux leaders communautaires.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W9	Tuteurs Superviseurs Évaluateurs Organisations "personnel et volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants comprennent l'importance de développer le leadership des bénévoles.</li><li>• Les participants comprennent comment développer un cadre pour le leadership des volontaires : fixer des objectifs, déterminer des priorités, cartographier les ressources, faciliter la communication interne.</li></ul>	Leadership Communication Mobilising Others Adaptability

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

##### Les armoiries de votre leadership

(Activité initiale: <https://www.sessionlab.com/methods/your-leadership-coat-of-arms>)

Durée 20 min

Dans cette activité de développement du leadership, les participants sont invités à dessiner leur propre blason symbolisant les éléments les plus importants de leur philosophie du leadership.

Dans les temps anciens et médiévaux, un blason était un emblème - un dessin unique souvent peint sur un bouclier - pour représenter une personne, une famille ou un État.

Chaque symbole figurant sur les armoiries représente quelque chose qui a une signification importante pour cette personne ou ce pays.

Chaque dirigeant a certaines choses et valeurs qu'il apprécie et trouve importantes. Ces valeurs guident le comportement du leader et incarnent sa philosophie du leadership.

Il s'agit d'une belle activité d'échauffement pour introduire notre atelier sur le leadership.

#### PROCÉDURE

ÉTAPE 1 - Expliquez aux participants comment dessiner leurs propres armoiries de leader. Expliquez brièvement l'importance de la cohérence des valeurs et des descripteurs du leadership tels qu'ils sont décrits dans le cadre de compétences DYVO et demandez-leur de réfléchir aux croyances et aux valeurs qu'ils trouvent importantes en tant que leader.

ÉTAPE DEUX\_ - Donnez une feuille de papier A4 ou un tableau à feuilles et un marqueur à chaque participant et accordez-leur 10 à 15 minutes pour dessiner leur blason, représentant les 4 éléments les plus importants qu'ils valorisent dans le leadership.

---

Si l'atelier se déroule en ligne, choisissez un outil de tableau blanc en ligne qui vous permet d'utiliser une grande toile zoomable.

TROISIÈME ÉTAPE- Une fois que tout le monde a terminé son dessin, demandez aux participants de partager et d'expliquer leurs dessins (vous pouvez le faire en groupes de 4-6 participants, si vous avez beaucoup de participants). Questions à considérer :

Quels sont les éléments que vous avez ajoutés à vos armoiries de leader ?

Pourquoi sont-ils importants pour vous ?

ÉTAPE QUATRE- Après la discussion et le compte rendu, vous pouvez demander aux participants de coller leurs dessins au mur, afin d'avoir une galerie visuelle des armoiries des dirigeants.

## **CONTENUS ET RESSOURCES**

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire)

Le W9 se concentre sur le leadership et sur la manière dont former des dirigeants volontaires, des membres de la communauté qui sont formés pour reconnaître les besoins de la communauté et pour inciter d'autres volontaires à participer à des activités de volontariat qui répondront à ces besoins.

Le leader des volontaires est une personne qui :

- Prend en charge un projet en le coordonnant et en assumant la responsabilité de sa bonne réalisation.
- Communique les détails du projet et sert de ressource aux autres bénévoles. Organise, dirige et inspire un groupe de volontaires avant, pendant et après le projet ou l'activité.
- Peut lancer de nouveaux projets.
- Représente votre organisation auprès des autres volontaires et de la communauté.

Le volontariat est un ingrédient clé de la recette du leadership. Outre le sentiment de faire la différence et de contribuer à un objectif plus large, le volontariat peut aider à développer une perspective plus large, une pensée créative, un excellent réseau de contacts ainsi qu'à améliorer les qualités de leadership.

Par conséquent, la communauté des volontaires de votre organisation pourrait être pleine de leaders potentiels.

Développer un cadre de leadership pour les volontaires

Étant donné que les chefs des volontaires auront une plus grande responsabilité dans la planification et la mise en œuvre des projets de l'organisation, ainsi que dans la gestion des autres volontaires, c'est pourquoi il est important de placer le bon volontaire au poste de responsable.

- Comment ?

- En élaborant le cadre de votre programme de leadership volontaire
- Évaluer les besoins en leadership
- Définir des rôles significatifs
- Finaliser les éléments du programme à travailler avec les responsables volontaires
- Donner aux responsables les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour réussir.
- Soutenir les responsables dans leurs efforts de service.

Les participants à cet atelier s'inspirent de stratégies et d'outils intéressants (indiqués dans les références) pour développer un cadre de travail pour les responsables volontaires, en commençant par identifier les besoins spécifiques du programme de l'organisation, puis en identifiant le volontaire qui peut s'approprier ce programme, projet ou activité et agir en tant que responsable.

Une fois que l'organisation a défini les besoins du programme, également en termes de volontaires et de chefs des volontaires, il est important de préciser clairement

- ce que feront les volontaires en tant que responsables
- les compétences requises
- le soutien/les avantages qu'ils recevront.

---

Élaborer une description du poste de bénévole

Vous pouvez choisir d'élaborer une description du poste de bénévole afin de définir le rôle de leader des bénévoles.

La description d'un poste de bénévole décrit les responsabilités, le soutien et les avantages de certaines possibilités de postes de bénévolat.

Exemple de description d'un poste de responsable bénévole

### References

■ **Volontaire et leader, pag 6**

<https://www.unitedwaygmmc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

Sélectionner un leader

L'étape suivante consiste à sélectionner vos responsables

Prenez le temps de filtrer les candidatures

Interrogez les responsables potentiels

Apprenez à connaître les volontaires afin de comprendre leurs compétences et leurs intérêts et de pouvoir les associer au meilleur projet.

Associez les volontaires à des projets existants ou travaillez avec eux à l'élaboration de nouveaux projets. (Le jumelage des volontaires comprend la détermination des intérêts et des capacités des responsables potentiels, afin de déterminer s'ils conviennent à un poste spécifique).

Une fois que vous avez recruté et sélectionné les leaders, exploitez leur intérêt et leurs compétences en les orientant davantage vers votre organisation et vos propres objectifs de leadership.

Les responsables volontaires peuvent être aidés à mieux comprendre l'organisation où ils serviront en fournissant des informations sur :

La mission : L'objectif général de l'organisation

La vision : Comment l'organisation mène ses activités

Les valeurs : Les priorités ou croyances fondamentales de l'organisation - pourquoi sa mission et sa vision sont importantes.

Les volontaires peuvent déjà posséder de solides compétences en matière de leadership et de gestion de projet. Cependant, l'organisation doit toujours proposer une formation complémentaire pour aider les responsables volontaires à développer des compétences clés, à se motiver et à atteindre les objectifs de l'organisation et du projet.

Le kit de formation de DYVO peut représenter un programme inspirant pour former vos volontaires à certaines des compétences transversales qu'ils pourraient développer davantage, en utilisant comme guide de référence le cadre de compétences de DYVO, qui peut vous aider à identifier les résultats d'apprentissage souhaités et donc à planifier votre processus d'orientation et de formation.

Vous pouvez utiliser le programme de formation de DYVO pour également lier votre méthodologie aux résultats que vous recherchez.

Les chefs des bénévoles doivent également être préparés au pire, en leur rappelant que des circonstances inattendues peuvent frapper même lors des projets les mieux planifiés et qu'un chef de file doit donc pouvoir faire preuve d'adaptabilité, c'est-à-dire de la capacité d'ajuster ses schémas mentaux, ses comportements et ses actions en fonction des changements d'un contexte donné.

### References

■ **Volontaire et leader**

<https://www.unitedwaygmmc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

■ **Situations difficiles (Annex IV)**

## W9/ LABORATOIRE PRATIQUE

### Développer un cadre d'encadrement pour les volontaires

Durée: 2h

#### PROCEDURE

ÉTAPE 1 - Les tuteurs, le personnel de l'organisation et les volontaires sont répartis en petits groupes.

DEUXIÈME ÉTAPE : les participants essaient de développer un cadre de leadership pour les volontaires en petits groupes, à l'aide d'une toile accrochée au mur et de post-it.

ÉTAPE TROIS- à partir des besoins d'un projet spécifique (le projet peut être suggéré par les participants à partir de leur expérience directe ou par l'animateur, mais il serait bon que tous les groupes travaillent sur le même défi, comme par exemple mener une campagne de collecte de fonds dans un but précis). Ils décriront ensuite:

- Ce que le dirigeant volontaire fera en tant que dirigeant.
- les compétences requises
- le soutien/les avantages qu'il recevra.

ÉTAPE QUATRE - Le petit groupe définira finalement la description d'un poste en fonction des besoins de ce projet spécifique en suivant les indications du tableau ci-dessous.

CINQUIÈME ÉTAPE - Les petits groupes se réunissent pour échanger sur le cadre de l'encadrement bénévole présenté.

#### References

##### ■ Volontaire et leader

<https://www.unitedwaygmwc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Hand-book.pdf>

Volunteer Position Descriptions
<b>Title:</b> Provide a descriptive title that gives the volunteer a sense of identity. This will also help program staff and other volunteers understand the assigned role.
<b>Purpose/objective:</b> Use no more than two sentences to describe the specific purpose of the position. If possible, state the purpose in relation to the nonprofit's mission and goals.
<b>Location:</b> Describe where the person will be working.
<b>Key responsibilities:</b> List the position's major responsibilities. Clearly define what the volunteer is expected to do.
<b>Qualifications:</b> Clearly list education, experience, knowledge, skills, and age requirements. Also note if the opportunity is accessible to people with disabilities. If a background check is required, it should be indicated here.
<b>Time commitment:</b> Note the length of the assignment, hours per week, and/or other special requirements.
<b>Training/support provided:</b> Define nature and length of all general and position-specific training required for the assignment. Also list resources and other support available to the volunteer.
<b>Benefits:</b> Describe benefits available to volunteer, such as lunch, T-shirt, development opportunities.
<b>Volunteer supervisor and contact information:</b> List the name and contact information of the staff person or another volunteer leader who will be working most directly with the volunteer.

## Module 2/Validation des compétences des jeunes volontaires/W10

### Test de l'application DYVO

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de l'atelier 10 est d'apprendre à utiliser de manière pratique les péages mis en place dans l'application DYVO. Par conséquent, au cours de la phase pilote du projet DYVO, cet atelier a été consacré au test de l'application, à la discussion de certains retours d'information, afin d'aider les organisations à enregistrer et expliquer du processus d'enregistrement aux volontaires (la première étape de l'enregistrement d'un volontaire doit être approuvée par l'organisation/le tuteur pour permettre au volontaire de poursuivre le processus) et leur montrer le fonctionnement pratique du modèle d'évaluation sur l'application DYVO.

Vous pouvez utiliser cet atelier, en tant qu'organisation, pour lancer le processus de validation directement sur l'application DYVO.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W10	Tuteurs Superviseurs Évaluateurs Organisations "personnel et volontaires	4 val	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants se familiarisent avec l'application DYVO et se familiarisent avec le cadre, le processus et les outils de validation DYVO.</li><li>• Les participants comprennent comment remplir les outils de validation DYVO.</li></ul>	Collaboration Communication

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

##### Durée 5 min

Cette activité est très utile pour échauffer le groupe, surtout lorsque les participants suivent une formation en ligne dans un environnement numérique partagé (tel que Zoom), où chacun peut parcourir les réponses des autres en les lisant sur l'espace de chat partagé. Si l'atelier se déroule dans un espace physique, les participants peuvent brandir des feuilles blanches A4 avec les réponses.

Demandez à chacun des participants, individuellement, d'écrire en même temps les réponses aux questions suivantes (les questions sont posées l'une après l'autre, très rapidement, en attendant à chaque fois que les participants répondent et les commentent gentiment) :

- Ce matin, je me sens... ?
- Une minute pour taper : que signifie votre nom ?
- Écrivez une déclaration sur vous : vérité ou mensonge ? Demandez aux autres

#### CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire).

Dans cette première partie du W10, les participants de l'organisation examinent le formulaire d'évaluation et le formulaire de preuve remplis par les volontaires lors de l'atelier 6 (et après) et discutent du retour d'information qu'ils (en tant que tuteurs et évaluateurs) ont fourni dans le laboratoire pratique hors ligne. Ils sont sur le point de valider ces compétences pour leurs volontaires et, par conséquent, leur retour d'information, la description du travail des volontaires et les preuves d'apprentissage sont analysés pendant ce temps dédié avant que les documents ne soient validés dans l'application DYVO.

## W10/ LABORATOIRE PRATIQUE

### Testez l'application DYVO : Formulaire de preuve et formulaire d'évaluation

Durée: 2h

Voici les étapes pratiques pour s'inscrire sur l'application DYVO et procéder au processus de validation. Un guide pour vous aider est également disponible sur le site Web de DYVO.

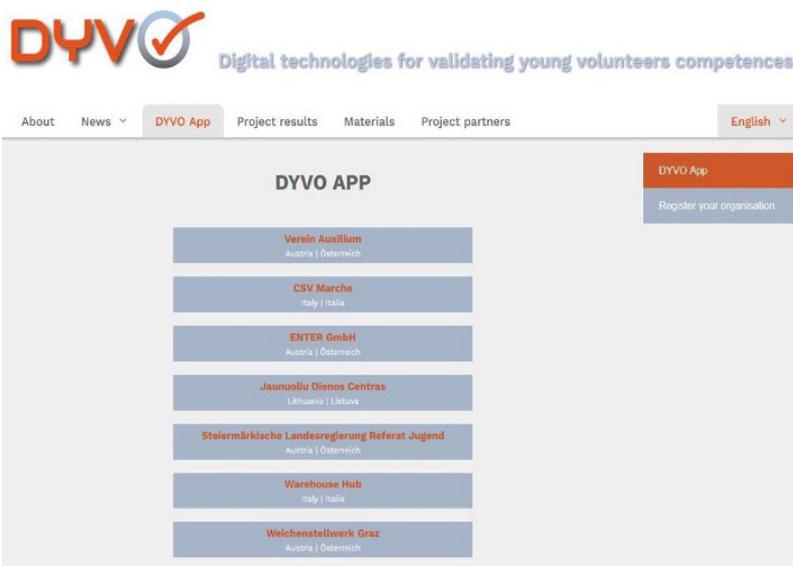
#### Comment enregistrer votre organisation

1. Allez sur [https://dyvo.eu/en/\\_dyvo-app/](https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/)
2. Cliquez sur **Register your Organisation**
3. Remplissez toutes les informations vous concernant en tant que tuteur et concernant votre organisation et téléchargez le logo de votre organisation.
4. Cliquez sur **Envoyer le formulaire**

Votre profil apparaîtra bientôt. Vous en serez informé par courrier électronique.

Une fois que le profil de votre organisation sera prêt, vous le trouverez sur [https://dyvo.eu/en/\\_dyvo-app/](https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/)

You can now log in as a tutor for your Organisation.



#### Se connecter en tant qu'organisation/tapporteur

1. Allez sur [https://dyvo.eu/en/\\_dyvo-app/](https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/) et allez sur votre Organisation (par exemple **CSV Marche**)
2. Cliquez sur **Login**
3. Saisissez votre adresse électronique et votre mot de passe
4. Cliquez sur **Login**

Caractéristiques de la WebApp DYVO pour les tuteurs :

Dans le backend de la WebApp, vous pouvez

approuver vos volontaires et les tuteurs supplémentaires

vérifier et modifier les formulaires d'évaluation de vos volontaires

gérer vos utilisateurs

télécharger les formulaires d'évaluation remplis par vos volontaires



## COMMENT S'INSCRIRE COMME VOLONTAIRE

1. Allez sur [https://dyvo.eu/en/\\_dyvo-app/](https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/)
2. Cliquez sur l'organisation pour laquelle vous vous portez volontaire (par exemple **CSV Marche**).
3. Cliquez sur "Register here"
4. Remplissez tous les détails, choisissez "Volontaire de l'organisation" comme rôle et cliquez sur "Enregistrer".

Votre organisation sera informée et votre inscription sera approuvée par votre organisation bénévole.

Vous pourrez alors utiliser l'application Web DYVO et remplir votre formulaire d'évaluation.

## COMMENT S'INSCRIRE EN TANT QUE TUTEUR

1. Allez sur [https://dyvo.eu/en/\\_dyvo-app/](https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/)
2. Cliquez sur l'organisation pour laquelle vous vous portez volontaire (par exemple **CSV Marche**).
3. Cliquez sur "Register here"
4. Remplissez tous les détails, choisissez "Volontaire de l'organisation" comme rôle et cliquez sur "Enregistrer".

Votre organisation sera informée et votre inscription sera approuvée par votre organisation bénévole.

Vous pourrez alors utiliser l'application Web DYVO et remplir votre formulaire d'évaluation.



**Organisation**

 CSV Marche  
Via della Montagnola, 69/a,  
60127 Ancona, Italy

 [www.csvmarche.it](http://www.csvmarche.it)  
[dyvo@csvmarche.it](mailto:dyvo@csvmarche.it)

 **TUTOR**  
Nicolò Triacca  
[dyvo@csvmarche.it](mailto:dyvo@csvmarche.it)

- DYVO App
- CSV Marche**
- Useful Documents
- Register here
- Login



**Register**

First Name

Last Name

E-mail Address

Requested user role \*

Organisation Volunteer

- DYVO App
- CSV Marche
- Useful Documents
- Register here**
- Login

---

### 4.3 Module 3/ Prendre conscience de son avenir !

Le volontariat consiste à donner quelque chose en retour à la communauté et à aider les autres, mais c'est aussi un excellent moyen de s'aider soi-même.

Le troisième module de formation consiste en 5 ateliers au cours desquels les volontaires prendront davantage conscience de la manière dont les compétences acquises dans le secteur du volontariat, ainsi que leur valorisation et leur validation, peuvent réellement leur procurer un avantage concurrentiel sur le marché du travail. Dans le projet pilote, W12, W13 et W14 se sont déroulés à un niveau transnational lors d'un LTTA en Lituanie organisé par le partenaire JDC.

#### Objectif du module 3

Les activités de formation sur l'orientation professionnelle (IO3-A5) visent à établir un pont entre le processus de validation et le développement professionnel des jeunes volontaires.

Dans le cadre de ce volet de formation, les jeunes volontaires seront guidés dans l'exploration plus approfondie de leurs aspirations et de leur parcours professionnel et dans l'élaboration de leur plan personnel de développement de carrière.

Cette composante d'apprentissage de la formation de DYVO peut être considérée comme un paquet de mentorat.

Le mentorat permet aux jeunes de développer des liens affectifs avec des mentors, en l'occurrence les formateurs et les tuteurs de l'organisation où ils effectuent leur expérience de volontariat, qui ont une plus grande expérience de la vie et peuvent leur apporter un soutien concret, des conseils et des opportunités pour les aider à réussir dans la vie et à atteindre leurs objectifs.

Ce module de mentorat se concentre sur différents outils de développement de carrière, qui font suite au travail d'évaluation des compétences effectué tout au long du programme de formation DYVO, à savoir:

- La rédaction de CV et de lettres de motivation.
- Réalisation d'entretiens fictifs et aide pour répondre aux questions d'entretien.
- Exploration des carrières possibles et aide à la recherche d'un emploi, d'un stage ou d'un programme (y compris les programmes d'expériences internationales) ;
- Planification de carrière et fixation d'objectifs.
- Explorer les outils Europass pour le développement de carrière
- Apprendre à utiliser au mieux LinkedIn

Grâce à ce module, les participants se penchent également sur les compétences transversales du cadre de compétences DYVO que les jeunes peuvent facilement développer dans le secteur du volontariat, et qui sont cruciales dans le nouveau monde du travail, pour analyser et comprendre les questions mondiales et interculturelles et pour être capable d'évaluer les conséquences et l'impact des idées et des actions des projets : inclusivité, adaptabilité, pensée éthique et durable.

Les employeurs cherchent de plus en plus à attirer des apprentis qui s'adaptent facilement et peuvent appliquer et transférer leurs compétences et connaissances dans de nouveaux contextes.

*“La préparation au travail dans un monde interconnecté exige des jeunes qu'ils comprennent la dynamique complexe de la mondialisation, qu'ils soient ouverts à des personnes d'origines culturelles différentes, qu'ils instaurent la confiance dans des équipes diverses et qu'ils fassent preuve de respect envers les autres (British Council, 2013)”.*

Enfin, ces activités d'apprentissage guideront les participants pour finaliser le processus de validation et de certification par l'obtention d'un certificat Blockchain.

## Module 3/Sois conscient de ton avenir ! /W11

### Le pouvoir du modèle d'entreprise personnel Canvas

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de présenter aux participants un outil de développement personnel, et une méthode, pour les aider à évaluer et dynamiser leur parcours professionnel. Cet outil est le Personal Business Model Canvas, présenté dans le best-seller "Business Model You" écrit par Tim Clark, en collaboration avec Alexander Osterwalder et Yves Pigneur.

Il est basé sur le travail original d'Alex et Yves sur l'innovation des modèles d'entreprise. En substance, il aide les gens à définir leur propre modèle d'entreprise, comme s'ils étaient eux-mêmes une entreprise.

#### References

##### ▪ Business Model You

<https://businessmodelyou.com>

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W11	Volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants apprennent à se familiariser avec l'outil PBMC et la méthodologie pour dessiner correctement le canevas.</li><li>• Les participants prennent conscience de leur proposition de valeur personnelle</li><li>• Les participants comprennent pour qui et comment ils peuvent créer de la valeur.</li></ul>	Conscience de soi Communication Innovation et créativité

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

**Durée: 5 min**

Cette activité est très utile pour échauffer le groupe, surtout lorsque les participants suivent la formation en ligne dans un environnement numérique partagé (tel que Zoom), où chacun peut parcourir les réponses des autres en les lisant sur l'espace de chat partagé. Si l'atelier se déroule dans un espace physique, les participants peuvent brandir des feuilles blanches A4 avec les réponses.

Demandez à chacun des participants, individuellement, d'écrire en même temps les réponses aux questions suivantes (les questions sont posées l'une après l'autre, très rapidement, en attendant à chaque fois que les participants répondent et les commentent gentiment):

- Ce matin, je me sens... ?
- Le printemps pour moi c'est : ...
- Ma chanson de la semaine : ...
- Mon prochain voyage sera à...

#### CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire).

Dans W11, les participants peuvent découvrir et résumer visuellement leurs propres réseaux, aptitudes et compétences, activités, ressources et propositions de valeur sur un grand canevas d'une page.

---

Le principal avantage de cet outil, et de l'approche globale Business Model You, est qu'il encourage les gens à développer une vision dynamique de leur stratégie et de leur vision de carrière.

Au lieu de rédiger un CV descriptif typique, le canevas aide à comprendre comment les autres perçoivent leur valeur.

Lorsque le Personal Business Model Canvas est utilisé pour la première fois, les éléments constitutifs et les questions qui y sont associées aident généralement les personnes à (re)découvrir des faits intéressants qu'elles négligent généralement à leur sujet. Plus tard, il peut être utilisé pour développer certains domaines d'intérêt ou certaines idées d'affaires que la personne peut avoir.

S'agissant d'un outil visuel, les questions incitatives de chaque bloc peuvent également être traduites dans un langage facile à lire, afin de rendre les informations contenues dans le canevas accessibles et inclusives, faciles à trouver, à lire et à comprendre.

### References

#### Approches de présentation de l'information faciles à lire/facile à comprendre

<https://www.sclera.be/en/picto/cat/34>

<https://www.puzzle-project.eu/index.php/en/>

L'utilisation du PBMC après le parcours d'apprentissage effectué jusqu'à présent dans le cadre du programme de formation de la DYVO peut déboucher sur un exercice créatif qui trouve son inspiration dans toutes les activités de prise de conscience de soi et d'apprentissage entre pairs que les participants ont suivies.

Les volontaires peuvent utiliser les résultats de l'arbre de conscience DYVO (W1) pour se rappeler leurs objectifs futurs.

En outre, les gens doivent se rendre compte que le canevas évolue dans le temps par itérations. Votre propre modèle d'entreprise est dynamique et change en fonction de vos décisions et de votre stratégie de développement à ce moment précis de votre vie. Il est également influencé par vos valeurs, vos activités, vos actifs, vos partenaires, etc.

Au cours de la partie théorique de l'atelier, le facilitateur explique chaque bloc du Canvas et les questions incitatives qui peuvent aider à réfléchir sur ses propres ressources et la valeur dont les autres peuvent bénéficier. Cette référence peut vous aider dans cette partie.

### References

<https://canvanizer.com/new/personal-business-model-canvas>

#### W11/ LABORATOIRE PRATIQUE

##### Mon modèle d'entreprise personnel

Durée: 2h

#### PROCEDURE

ÉTAPE 1 - Chaque participant reçoit un PBMC imprimé ou, si l'atelier se déroule en ligne, il peut être mis à disposition sur des tableaux blancs en ligne tels que Miro ou Google Jamboard, des outils fantastiques pour soutenir les ateliers virtuels.

### References

#### - Business Model You

<https://businessmodelyou.com/>

<https://www.canvasgeneration.com/canvas/personal-business-model-canvas/>

The personal business model canvas itself is licensed under the Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 Licence.

---

ÉTAPE DEUX - Les participants disposent d'une heure et demie pour commencer à remplir tous les blocs, et il leur est suggéré de remplir les blocs dans l'ordre suivant :

1. QUI VOUS ÊTES/CE QUE VOUS AVEZ
2. QUI AIDEZ-VOUS
3. COMMENT VOUS AIDEZ
4. CE QUE VOUS FAITES
5. QUI VOUS AIDE
6. COMMENT ILS VOUS CONNAISSENT
7. RÔLE/RELATIONS
8. CE QUE VOUS DONNEZ
9. CE QUE VOUS OBTENEZ

Ce modèle montre que votre proposition de valeur est fortement liée aux personnes que vous aidez (vos clients). Une fois que le modèle a été créé, vous pouvez voir que chaque aspect affecte l'image globale.

TROISIÈME ÉTAPE - Les participants partagent et discutent avec les autres de leur PBMC en tenant compte des commentaires de leurs pairs.

---

## Module 3/Soyez conscient de votre avenir ! /W12

### Passez à l'étape suivante de votre apprentissage ou de votre carrière

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de présenter aux participants les outils Europass afin de les aider à mieux gérer les prochaines étapes de leur apprentissage ou de leur carrière de bénévole/travailleur.

L'atelier 12, ainsi que les ateliers 13 et 14, ont été testés dans le cadre du projet DYVO lors d'une formation transnationale de 5 jours qui s'est déroulée en Lituanie, à Panevėžys, organisée par notre partenaire Jaunuolių dienų centras (JDC) et à laquelle ont participé 20 volontaires de différents pays partenaires, y compris les volontaires lituaniens du centre JDC, des jeunes souffrant de handicaps physiques et intellectuels.

Dans ces trois ateliers, les compétences de recherche d'emploi et les outils de développement de carrière ont été testés par des groupes mixtes de jeunes ayant des niveaux différents de capacités, d'intérêts, d'aspirations et de compétences participant aux mêmes contextes d'apprentissage.

Que ce soit pendant vos études, lors de votre premier emploi ou à la recherche de nouveaux défis, Europass permet aux jeunes de communiquer efficacement leurs compétences et qualifications en Europe. La Commission européenne fournit ce service gratuitement et dans 29 langues différentes. Mais de nombreux jeunes ignorent encore l'existence de ces outils.

La plateforme Europass représente une fenêtre ouverte sur l'Europe, surtout si les jeunes volontaires envisagent de planifier leur travail dans un autre pays et de présenter leurs expériences, leurs compétences et leurs qualifications à un employeur ou à un recruteur d'une manière qu'il comprend. Le cadre de compétences DYVO a été conçu de manière cohérente et bien adaptée aux autres cadres de compétences européens et peut représenter un outil très utile lors de la préparation des documents Europass, des candidatures ou du passeport de compétences, pour décrire ses propres compétences et aptitudes transversales.

Dans le cadre du W7, les participants ont appris à garder trace des compétences et des nouvelles aptitudes développées par le volontariat en joignant à l'Europass d'autres certifications, vidéos, supports visuels, y compris le certificat DYVO Blockchain.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W12	Volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants se familiarisent avec les outils Europass pour apprendre et travailler en Europe.</li><li>• Les participants apprennent à rédiger une lettre de motivation efficace, également dans la langue Easy to Read.</li><li>• Les participants apprennent à rédiger un CV efficace, également dans la langue Easy to Read.</li></ul>	Conscience de soi Communication Adaptabilité Empathie

---

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

**Durée: 10 min**

##### “Ours en peluche”

Pendant cet exercice, tous les participants se tiennent debout en cercle. L'animateur de l'exercice tient un ours en peluche imaginaire dans ses mains et dit combien il est beau et mignon. Après avoir parlé de l'ours en peluche, l'animateur dit son nom et la partie du corps de l'ours en peluche qu'il embrasse, par exemple le front, et embrasse en même temps le front de l'ours en peluche imaginaire. Il passe ensuite l'ours en peluche imaginaire au participant à l'exercice qui vient de la droite. De cette façon, chaque participant dit son nom et embrasse la partie du corps de l'ourson imaginaire qu'il a choisie, jusqu'à ce que l'ourson revienne à la personne qui dirige l'exercice. Ensuite, le présentateur explique la suite de l'exercice, à savoir que les participants devront embrasser le participant à leur droite à l'endroit où ils ont dit qu'ils embrassaient l'ours en peluche. L'exercice favorise le travail d'équipe, améliore le climat émotionnel dans le groupe et permet d'apprendre à se connaître.



#### CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire)

En W12, les participants découvrent les documents Europass qui visent à rendre les compétences et les qualifications de chacun claires et faciles à comprendre en Europe.

##### References

##### Europass

<https://europa.eu/europass/it>

Avec Europass, il est possible de :

- Créer votre dossier personnel avec toutes vos compétences, qualités et expériences.
- Identifier et réfléchir à vos compétences /Le cadre de compétences Dyvo
- Recevoir des suggestions d'emploi personnalisées
- préparer et suivre les candidatures et les lettres de motivation pour différents cours et études
- Stocker tous vos documents et fichiers dans un endroit sécurisé.

Les participants à cet atelier apprennent à créer un profil Europass, à rédiger un CV efficace et à rédiger une bonne lettre de motivation.

La lettre de motivation est l'occasion d'impressionner. Elle doit souligner votre motivation à postuler pour un emploi ou une opportunité spécifique et démontrer pourquoi vous vous considérez comme le meilleur candidat.

Une lettre de motivation bien rédigée est l'occasion de montrer au lecteur vos compétences:

---

### **Valeur immédiate**

La première impression compte. Une lettre de motivation concise et convaincante est votre première chance de vous démarquer et d'être considéré comme un candidat solide parmi une concurrence féroce. En mettant immédiatement l'accent sur vos points forts, vous vous vendrez, vous attirerez l'attention du lecteur et vous augmenterez vos chances de progresser dans le processus de sélection.

### **Une adéquation unique**

Une lettre de motivation est un moyen important de montrer comment votre combinaison unique de compétences et d'expérience répond aux exigences clés de la description du poste. C'est l'occasion de montrer un lien clair entre vos connaissances, votre expérience et vos capacités et les besoins de l'employeur.

### **Personnalité**

Le libellé de votre lettre de motivation peut exprimer votre personnalité d'une manière que votre CV ne peut pas faire. Le ton de votre lettre donne à l'employeur un aperçu important de votre personnalité et du type de traits qui pourraient apporter une valeur ajoutée à son équipe. Il vous permet d'expliquer dans vos propres mots pourquoi vous êtes la meilleure personne pour ce poste.

### **Enthousiasme**

Une lettre de motivation adaptée et convaincante montre que vous avez pris le temps de faire des recherches sur l'entreprise et de comprendre les besoins de l'employeur et les exigences du poste. C'est l'occasion d'exprimer votre enthousiasme pour le poste et de démontrer la valeur ajoutée que vous apporteriez à l'employeur.

Au cours de la phase pilote de la formation DYVO W12, qui s'est déroulée à l'occasion d'un événement LTTA, les participants ont reçu l'Europass Mobilité, l'outil qui permet de capturer et de communiquer les nouvelles compétences et expériences acquises au cours d'un stage, d'un volontariat ou d'un semestre à l'étranger, d'une manière largement reconnue.

## **W12/ LABORATOIRE PRATIQUE**

### **Ma lettre de motivation ... au format E2R !**

**Durée: 2h**

#### **PROCÉDURE**

ÉTAPE 1 - (40 min.) Chaque participant est invité à rédiger une lettre de motivation structurée, cohérente et professionnelle en suivant les indications et les étapes présentées dans la partie théorique de l'atelier.

ÉTAPE DEUX - (40 min) Le pilotage de la formation par DYVO était caractérisé par une approche inclusive et mixte, et les volontaires présentant une déficience intellectuelle ont participé à toutes les activités d'apprentissage avec les autres volontaires. C'est pourquoi cette partie du laboratoire pratique représente un défi supplémentaire :

- réécrire la lettre de motivation en phrases courtes et simples à lire et à comprendre
- présenter le texte avec une mise en page aérée et des images qui aident le lecteur à comprendre le contenu.

Pendant le projet pilote, les volontaires handicapés ont été aidés par d'autres volontaires pour préparer des CV et des lettres de motivation dans un langage facile à lire et à comprendre. Vous trouverez des exemples de formats dans les annexes V et VI.

#### **Ressources**

**[https://www.sclera.be/en/picto/cat\\_overview](https://www.sclera.be/en/picto/cat_overview)**

ÉTAPE TROIS - (40 min) Chaque volontaire du groupe lit et partage avec les autres sa propre lettre de motivation et reçoit les commentaires de ses pairs.

## Module 3/Consciente de ton avenir ! /W13

### Comment se préparer à un entretien d'embauche

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de travailler avec les participants sur plusieurs outils grâce auxquels ils peuvent communiquer de manière persuasive leur valeur, leurs compétences et leurs expériences et souligner comment ils peuvent apporter une valeur ajoutée à l'entreprise ou à l'équipe spécifique d'une organisation et convenir aux postes auxquels ils aspirent.

Le projet pilote W 13 s'est déroulé au niveau international en Lituanie, avec un groupe de personnes à capacités mixtes : l'idée était que le groupe interculturel de volontaires travaille en binômes et en petits groupes avec une personne présentant un handicap intellectuel (PWD), par conséquent tous les formats de communication présentés dans ce W13 ont également été produits avec les approches E2R et E2U pour améliorer la communication avec, pour et par les personnes handicapées intellectuelles pendant les laboratoires pratiques, en utilisant les ressources et les références indiquées ci-dessous.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W13	Volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants améliorent leur capacité à communiquer pour les événements de réseautage et les entretiens d'embauche.</li><li>• Les participants améliorent leur capacité à communiquer de manière proactive sur le marché du travail.</li><li>• Les participants améliorent leurs connaissances sur la manière d'atteindre des contacts pertinents grâce à l'elevator pitch personnel.</li><li>• Les participants comprennent comment faire une présentation sur eux-mêmes</li><li>• Les participants sont davantage sensibilisés au processus et aux exigences des entretiens d'embauche</li><li>• Les participants apprennent à mieux comprendre LinkedIn</li></ul>	Conscience de soi Communication Empathie Adaptabilité Innovation et créativité

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

##### Durée 10 min "Un Autrichien s'est mis au yodel"

Les animateurs utilisent un clip musical pour familiariser les participants avec les paroles et les mouvements de la chanson autrichienne. Lorsque les participants à l'exercice se familiarisent avec les mouvements, ils chantent et exécutent simultanément les mouvements de la chanson avec le chanteur dans la vidéo. L'exercice favorise le travail d'équipe, encourage la créativité, active de nouvelles activités et présente une autre culture.

#### References

Lien vers la chanson: <https://www.youtube.com/watch?v=-75RZR1NlwU>



## **CONTENUS ET RESSOURCES**

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire)

Dans le W13, les participants recevront des conseils et des directives sur :

- Comment faire une présentation sur eux-mêmes et comment faire une présentation inclusive en format E2R et E2U.

- Comment présenter leur valeur dans les entretiens

- Comment utiliser LinkedIn pour préparer un entretien d'embauche ?

Comment faire une présentation à propos de soi

Une présentation efficace sur vous-même comporte plusieurs éléments, dont l'engagement avec le public et s'assurer que les informations que vous communiquez soient pertinentes. Comprendre comment réaliser une présentation sur vous-même peut vous aider à réussir un entretien d'embauche ou être plus à l'aise lors d'une réunion.

Les participants se voient présenter quelques étapes simples sur la façon de se préparer correctement pour leur présentation :

- Considérez le cadre de votre présentation

- Choisissez un format de présentation (voir également le format Pecha Kucha présenté en W5; la présentation vidéo est également une option). La présentation soit dans le langage E2R peut être facilitée par des photos sur un téléphone portable. Montrer des photos de votre vie quotidienne est un excellent moyen de parler de votre famille, de vos expériences d'apprentissage, de vos hobbies, de vos expériences de bénévolat, de vos rêves, de vos animaux domestiques, etc.

- Créez un segment court pour susciter l'intérêt du public en premier lieu

- Donnez des informations de base sur vous-même

- Montrez un exemple de ce que vous pouvez faire

## **References**

### **Comment se présenter**

- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-do-presentation-about-yourself>

### **Approches E2R et E2U**

[https://www.sclera.be/en/picto/cat\\_overview](https://www.sclera.be/en/picto/cat_overview)

Comment représenter vos valeurs dans les entretiens

Cela fait des années que vous rêvez de rencontrer les responsables influents de l'organisation avec laquelle vous aimeriez travailler et, tout à coup, ils sont devant vous et vous demandent de vous présenter. Comment réagissez-vous ?

---

Être toujours prêt pour ce genre de scénario avec une réponse prédéterminée est l'idée derrière l'élaboration d'un Elevator Pitch. Il s'agit d'un moyen rapide de communiquer qui vous êtes et pourquoi votre interlocuteur devrait s'intéresser à vous, le tout dans le court laps de temps que dure un trajet en ascenseur.

Un Personal Elevator Pitch est une explication courte mais facile à comprendre sur vous-même, à propos de votre produit ou votre organisation. Il s'agit d'une présentation convaincante de vous-même, de ce que vous faites et de ce qui vous distingue des autres dans votre domaine. Elle est destinée à captiver rapidement votre audience et est supposée ouvrir un dialogue.

L'Elevator Pitch peut être utilisé de nombreuses façons. Voici quelques-unes des plus courantes :  
Dans une lettre de motivation : utilisez votre "elevator pitch" pour vous aider à réfléchir aux principaux points que vous souhaitez aborder dans votre lettre ou utilisez-le dans le texte même de votre déclaration pour commencer en force. L'utilisation de votre pitch dans ce format est un moyen fantastique de souligner ce qui vous motive et ce qui vous rend spécial.

Pendant un entretien: Les responsables du recrutement vous demanderont souvent de vous présenter au cours d'un entretien. Une réponse honnête, mémorable et réfléchie peut capter leur attention et montrer que vous connaissez la valeur que vous pouvez apporter à leur organisation. Cela peut également permettre d'entamer un dialogue constructif sur ce que vous recherchez et si cette opportunité de carrière vous convient.

Lors d'événements de réseautage: Vous rencontrerez probablement des dizaines, voire des centaines de personnes lors d'événements de réseautage, et le fait de disposer d'une déclaration authentique sur vous-même peut aider à briser la glace au moment d'entamer une conversation. Cela peut également aider les personnes que vous rencontrez à se souvenir de vous et de vos réalisations après la fin de l'événement.

Sur les médias sociaux : Utilisez votre "elevator pitch" pour aider à construire votre marque personnelle sur LinkedIn et sur d'autres réseaux professionnels.

L'animateur ou le formateur de ce W13 présente aux volontaires comment créer un Personal Pitch efficace.

## References

**Dans les liens suivants, vous trouverez quelques ressources pour préparer la présentation sur ce sujet.**

**- Étapes pour créer un pitch personnel efficace, Université de Cornell**

**<https://www.engr.cornell.edu/sites/default/files/departments/career%20services/3%20Steps%20to%20Create%20an%20Effective%20Personal%20Pitch.pdf>**

**- Comment élaborer un Elevator Pitch personnel, Northeastern University**

**<https://www.northeastern.edu/graduate/blog/elevator-pitch-example/>**

Comment utiliser LinkedIn pour préparer un entretien d'embauche ?

Les participants sont guidés dans cette dernière section de la partie théorique du W13 pour découvrir LinkedIn comme le réseau social qui peut les aider à construire leur crédibilité et leur offrir de nombreuses opportunités sur le marché du travail, en les aidant à nouer des liens, à suivre les entreprises ainsi que leurs événements, et même à faire la recherche d'emploi à leur place.

LinkedIn est une ressource inestimable également pour les étudiants :

- Pour se constituer un solide réseau de contacts professionnels
- Pour recevoir des alertes d'emploi

- 
- Pour permettre aux organisations de vous trouver
  - Pour préparer des entretiens
  - Pour prouver votre dévouement

Saviez-vous qu'il pourrait être très utile d'ajouter votre code QR LinkedIn personnel aux présentations, aux argumentaires et au matériel de marketing ?

### References

Dans les liens suivants, vous trouverez quelques ressources pour préparer une présentation sur ce sujet.

- Comment utiliser LinkedIn pour préparer un entretien d'embauche, Joel Mason

<https://www.linkedin.com/pulse/how-use-linkedin-prepare-job-interview-joel-mason/>

- Une façon simple de mettre à jour votre profil LinkedIn, Michael, Sievert

<https://www.linkedin.com/pulse/5-easy-ways-update-your-linkedin-profile-before-job-michael-sievert/>

- Pourquoi vous devriez ajouter votre code QR LinkedIn personnel aux présentations, aux pitches et aux supports marketing, Stefanie Marrone

<https://www.linkedin.com/pulse/why-you-should-add-your-personal-linkedin-qr-code-pitches-marrone/>

### W13/ LABORATOIRE PRATIQUE

**Créez votre argumentaire personnel et simulez une interview**

**Durée: 2h**

PREMIÈRE ÉTAPE - Préparation du discours. Les participants rédigent un discours personnel, court, et efficace en tenant compte des indications reçues sur la façon d'engager avec le public (si le groupe est mixte, la présentation sera faite en utilisant le langage visuel E2R et E2U). Leur discours peut être orienté de manière à communiquer leur chemin parcouru depuis leur expérience dans le volontariat jusqu'au poste auquel ils aspirent, en centrant leur présentation sur les valeurs et les qualités qu'ils peuvent offrir à l'organisation présumée.

DEUXIÈME ÉTAPE - Les participants se présentent les uns aux autres (2 minutes chacun) de pair à pair.

ÉTAPE TROIS- Simulation d'entretien. Les participants simulent un entretien avec une personne référente de leur organisation et présentent leur pitch à un manager ou à un superviseur potentiellement intéressé à leur offrir un poste.

Lors du pilotage du projet, le membre du personnel de l'organisation JDC a préparé les paramètres pour simuler les entretiens avec les volontaires. L'objectif principal de cet atelier était de mener des entretiens avec divers actionnaires de différents domaines de volontariat et de pouvoir démontrer leur motivation à participer à des opportunités de volontariat dans un domaine spécifique, comme la protection de la nature, l'aide aux personnes âgées, aux enfants, aux personnes handicapées, le travail avec des animaux sans abri, l'aide aux réfugiés, aux sans-abri, etc.

Comme activité alternative au laboratoire pratique du W13, on peut demander aux volontaires de choisir sur LinkedIn une offre d'emploi et de se préparer pour cette offre spécifique en créant leur propre présentation ou leur argumentaire.

## Module 3/Consciente de ton avenir ! /W14

### Adaptabilité et pensée éthique et durable: l'avenir du travail centré sur l'humain

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est de se concentrer sur deux compétences susceptibles d'être développées durant l'expérience de volontariat, et qui sont cruciales pour analyser et comprendre les questions mondiales et interculturelles dans le nouveau monde du travail et pour être en mesure d'évaluer les conséquences et l'impact des projets et des actions : l'inclusivité, l'adaptabilité, la pensée éthique et durable.

Les participants en apprendront davantage sur ce que signifie agir de manière responsable et s'adapter à des circonstances et des environnements changeants.

La capacité d'adaptation est incluse dans le cadre de compétences de DYVO parmi les compétences personnelles, et elle est définie comme la capacité à gérer les transitions et l'incertitude, et à relever les défis. Parmi les sous-compétences strictement liées à l'adaptabilité, on peut citer

La gestion de l'interculturel et de la diversité et le fait de surmonter les handicaps sont les compétences transversales que les chercheurs, les tuteurs et les volontaires participant au projet JVO ont identifiées comme des sous-compétences pour pouvoir décrire dans son ensemble la compétence Adaptabilité, la capacité à gérer des situations en évolution rapide de manière rapide et flexible, à faire face aux imprévus et à surmonter les obstacles.

La réflexion éthique et durable, incluse dans le cadre de DYVO parmi les compétences méthodologiques, concerne les approches, les attitudes, les comportements, les valeurs et l'état d'esprit qu'une ressource humaine au sein d'une organisation doit avoir pour prendre des décisions éthiques et agir et penser de manière durable.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W14	Volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants apprennent de nouvelles façons de faire les choses et ont assez confiance pour improviser ou expérimenter par eux-même.</li><li>• Les participants doivent adapter leurs schémas mentaux, leurs comportements et leurs actions aux changements du contexte donné.</li><li>• Les participants apprennent à se mettre à la place des autres.</li><li>• Les participants sont davantage sensibilisés aux questions et aux approches éthiques et durables.</li></ul>	Empathie Communication Collaboration Adaptabilité Pensée éthique et durable

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 1

**Durée: 10 min "Un rêve"**

Le meneur a une balle molle dans les mains. Avant de la passer au participant suivant dans l'exercice, il pose deux questions à tous les participants : Quel est votre plus grand rêve ? Où vous voyez-vous dans

---

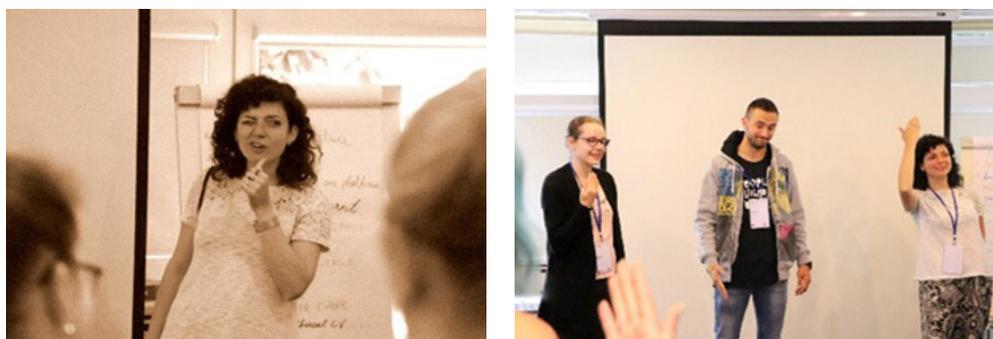
10 ans ? Après avoir répondu à ces deux questions, l'animateur lance la balle au participant suivant. Après qu'un participant ait répondu, il passe la balle à un autre jusqu'à ce que tous les participants répondent à ces questions. Cet exercice favorise le travail d'équipe, crée des relations interpersonnelles étroites et améliore le microclimat de l'équipe.



## ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT 2

### “Les signes italiens”

Cette activité d'échauffement a été utilisée lors du LTTA, donc dans un environnement multiculturel. Tout le monde s'arrête en cercle. Les animateurs montrent 2 gestes italiens aux participants et expliquent leur signification. Pendant que les participants s'exercent à faire ces gestes, les animateurs continuent à expliquer la signification de chaque geste et les participants (nouveaux face à de nouvelles cultures) doivent faire le geste correspondant dans leur propre langue et culture. Cet exercice favorise l'interculturalité, crée des relations interpersonnelles étroites et améliore le microclimat de l'équipe.



## CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire).

Comment développer la capacité d'adaptation dans le nouveau monde du travail?

La quatorzième édition de la conférence se concentre sur l'évolution du monde du travail (en particulier en cette période de pandémie/post-pandémie) et sur la description des principales valeurs et tendances que les organisations et les travailleurs ne doivent pas ignorer.

La façon dont nous travaillons a définitivement changé à long terme. Le travail à distance a mis en évidence à la fois des possibilités et des défis pour l'avenir, et les organisations - et les personnes qui y travaillent - devront s'adapter. Qu'il s'agisse des méthodes d'embauche, du développement de carrière, de la composition fluide des équipes ou de l'apprentissage du leadership pour maintenir l'engagement des travailleurs où qu'ils se trouvent, l'année 2022 et au-delà nécessiteront une nouvelle approche reposant sur des bases solides.

Voici quelques aspects sur lesquels réfléchir ensemble sur ce qu'il faut faire pour développer l'adaptabilité dans le nouveau monde du travail:

- 
- Qu'est-ce que l'adaptabilité sur le lieu de travail ?
  - L'évolution des "emplois" vers les "compétences" sur le lieu de travail
  - Le "bien-être", l'appartenance" et l'éthique" sont des tendances et s'inscrivent dans le modèle actuel d'entreprise sociale. Les volontaires peuvent-ils transposer ces aspects appris dans des organisations du tiers secteur à d'autres contextes de travail ?
  - La pandémie a obligé les chefs d'entreprise à penser différemment la diversité et l'inclusion au sein de leurs organisations.
  - Nombre de ces adaptations ont contribué à ce que les lieux de travail deviennent plus inclusifs et répondent mieux aux besoins des employés. La diversité sur le lieu de travail est davantage au centre des préoccupations des entreprises, la pandémie ayant permis aux employeurs de tirer des leçons importantes pour s'assurer que leur lieu de travail est inclusif et qu'ils attirent et conservent les travailleurs handicapés.

### References

#### - La main-d'œuvre d'abord

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/future-of-work-research-workplace-adaptability.html>

#### - L'importance de la capacité d'adaptation sur le lieu de travail

<https://www.trainingjournal.com/articles/features/importance-adaptability-skills-workplace>

#### - Tirer les leçons de l'adaptabilité pour créer un lieu de travail plus inclusif

<https://businessnewswales.com/learn-from-adaptability-to-create-a-more-inclusive-workplace/>

Penser éthique et durable: de quoi s'agit-il?

Cette compétence concerne la citoyenneté mondiale. Les jeunes qui réfléchissent (en tant que futurs travailleurs ou entrepreneurs) doivent reconnaître que notre monde est un réseau de plus en plus complexe de connexions et d'interdépendances. Un réseau dans lequel nos choix et nos actions peuvent avoir des répercussions sur les personnes et les communautés au niveau local, national ou international.

La pensée éthique et durable nourrit le respect personnel et le respect des autres, où qu'ils vivent. Elle encourage les individus à réfléchir de manière approfondie et critique à ce qui est équitable et juste, et à ce qui minimise les dommages causés à notre planète. Cette compétence aide les gens à devenir plus confiants dans leur capacité à défendre leurs convictions et plus habiles à évaluer l'éthique et l'impact que certaines décisions peuvent avoir.

### References

#### - Entrecomp, Ethical and Sustainable Thinking

### W14/ LABORATOIRE PRATIQUE

#### Se mettre à la place de quelqu'un d'autre !

**Durée: 2h**

La meilleure façon d'apprendre est d'apprendre en s'entraînant. Au cours de cet atelier, des équipes de volontaires ont été confrontées à différentes situations difficiles et ont dû les résoudre. La solution à la situation devait être mise en scène de manière collaborative. Au cours du projet pilote, les équipes étaient des groupes mixtes, c'est-à-dire que l'un des membres de l'équipe était une personne handicapée et il était agréable de voir que lorsque les équipes jouaient les situations, elles attribuaient le rôle d'une personne handicapée à un volontaire qui ne l'était pas. De cette façon, les participants au séminaire ont pu mieux comprendre la situation et se mettre à la place de quelqu'un d'autre. Cela signifie s'imaginer dans la situation de cette personne pour mieux comprendre et valider ses besoins et ses sentiments. La description des sept situations figure à l'**annexe 3**.

## Module 3/Soyez conscients de votre avenir ! /W15

### La blockchain au service de l'apprentissage tout au long de la vie

#### Objectif de l'atelier

L'objectif de cet atelier est d'explorer le potentiel de la technologie blockchain pour connecter et relier différentes expériences éducatives qui se produisent dans différentes modalités éducatives, permettant d'évaluer les processus éducatifs de manière holistique et ainsi promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie en utilisant des technologies de pointe.

C'est l'hypothèse que le projet DYVO a voulu tester et vérifier en émettant des certificats blockchain pour l'apprentissage non formel et informel qu'un groupe de volontaires a acquis à la fois dans leurs expériences de volontariat et en participant à ce programme de formation pilote.

Cet atelier guidera également les organisations qui choisissent d'adopter le modèle DYVO dans la délivrance des certificats Blockchain, étape finale de la validation des compétences acquises dans le cadre de cette activité de formation.

ID Code	Cible	Durée	Résultats d'apprentissage escomptés	Mise en pratique des compétences
W15	Tuteurs Superviseurs Évaluateurs Organisations "personnel et volontaires	4 h	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants comprennent mieux le potentiel de la technologie Blockchain pour connecter différentes expériences éducatives.</li><li>• Les participants comprennent comment délivrer un certificat Blockchain</li></ul>	Communication Collaboration

## DESCRIPTION DE L'ATELIER

### ACTIVITÉS POUR BRISER LA GLACE

#### ACTIVITÉ D'ÉCHAUFFEMENT

**Durée: 5 min**

Cette activité est très utile pour échauffer le groupe, surtout lorsque les participants suivent la formation en ligne dans un environnement numérique partagé (tel que Zoom), où chacun peut parcourir les réponses des autres en les lisant sur l'espace de chat partagé. Si l'atelier se déroule dans un espace physique, les participants peuvent brandir des feuilles blanches A4 avec les réponses.

Demandez à chacun des participants, individuellement, d'écrire en même temps les réponses aux questions suivantes (les questions sont posées l'une après l'autre, très rapidement, en attendant à chaque fois que les participants répondent et les commentent gentiment) :

- Ce matin, je me sens... ?
- En septembre (après les vacances d'été), je vais (re)commencer à partir de... ?
- Une nouvelle compétence que j'ai acquise grâce au projet Dyvo est... ?
- Un slogan que vous écririez sur mon T-shirt personnalisé est...

---

## CONTENUS ET RESSOURCES

(Le contenu peut être organisé dans un PowerPoint ou un outil de présentation similaire).

La technologie blockchain au service de l'apprentissage tout au long de la vie

La blockchain est une technologie de grand livre décentralisée et distribuée en ligne qui permet de conserver et de suivre des enregistrements de manière sûre, vérifiable et transparente. Plus important encore, elle possède une infrastructure compatible avec le Web 3.0, qui offre un grand potentiel pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Aujourd'hui, l'éducation est encore contrôlée principalement par les établissements d'enseignement, qui assurent une certaine qualité, crédibilité, gouvernance à travers des fonctions administratives. Ce modèle n'est cependant pas assez souple et pose des difficultés pour reconnaître les réalisations d'un apprenant tout au long de sa vie de l'éducation formelle à l'éducation informelle et vice versa peut être entravée, car les réalisations acquises dans un type d'éducation ne sont pas facilement transférables à d'autres domaines (Harris & Wihak, 2017; Lundvall & Rasmussen, 2016; Mayombe, 2017 ; Müller et al., 2015).

En général, apprendre est un processus qui dure toute une vie pour laquelle nous n'avons pas énormément de contrôle et une maîtrise limitée sur le processus d'apprentissage et les données associées à l'apprentissage. Cela indique la nécessité d'un modèle centré sur l'apprentis dans tous les types d'enseignement, offrant aux apprenants un cadre pour contrôler pleinement la façon dont ils apprennent, comment ils acquièrent des qualifications et comment ils partagent leurs qualifications et autres données d'apprentissage avec des tiers, tels que les établissements d'enseignement ou les employeurs.

Le projet DYVO représente une opportunité pour l'identification, la validation et la certification des compétences qui sont devenues essentielles pour accompagner les transitions professionnelles, dans tous les domaines.

La certification des compétences transversales, dernière étape du modèle DYVO, est cruciale pour donner de la valeur aux expériences acquises dans le secteur du volontariat. La technologie blockchain pourrait représenter une réponse au besoin de pouvoir partager ces connaissances et expériences acquises avec les établissements d'enseignement et les employeurs.

En résumé, la délivrance de certificats sur la blockchain permet à l'organisation de gagner du temps car l'opération est plus simple. De plus, cela minimise l'utilisation du papier, ce qui est bon pour l'environnement. Grâce à la technologie blockchain, les certificats sont protégés en les rendant inviolables et facilement accessibles. Une fois le certificat émis, la transaction sur la blockchain ne peut être ni modifiée ni supprimée. Parmi les autres avantages, citons la commodité pour les organisations et autres qui doivent vérifier des informations d'identification, car la vérification se fait en quelques secondes.

Un expert de la technologie Blockchain devrait introduire cet atelier par une partie théorique pour expliquer à la fois la fonction de la technologie Blockchain et guider la réflexion sur les éléments de réflexion ci-dessus avec l'appui des documents et articles de référence indiqués ci-dessous.

Les contenus utilisés pour introduire cet atelier sont expliqués dans le modèle DYVO, dans la section "Certification", et quelques autres références utiles sont indiquées ci-dessous.

### References

- **La technologie Blockchain comme infrastructure de liaison entre les processus d'apprentissage formel, non formel et informel**, Aras Bozkurt et Hasan Ucar, Université d'Andalous  
[https://www.researchgate.net/publication/339487481\\_Blockchain\\_Technology\\_as\\_a\\_Bridging\\_Infrastructure\\_Among\\_Formal\\_Non-Formal\\_and\\_Informal\\_Learning\\_Processes](https://www.researchgate.net/publication/339487481_Blockchain_Technology_as_a_Bridging_Infrastructure_Among_Formal_Non-Formal_and_Informal_Learning_Processes)

---

▪ **Blockchain dans l'éducation, JRC**

**jrc108255\_blockchain\_in\_education (1).pdf**

▪ **Applications de la blockchain dans l'apprentissage tout au long de la vie et le rôle de la blockchain sémantique, le dépôt de publications de recherche et d'autres résultats de recherche de l'Open University.**

**<https://oro.open.ac.uk/69505/1/Blockchain-Applications-in-Lifelong-Learning-and-the-Role-of-the-Semantic-Blockchain.pdf>**

**W15/ LABORATOIRE PRATIQUE**

**Délivrer le certificat DYVO Blockchain**

Ce dernier atelier amènera les participants à réfléchir pour la dernière fois dans le parcours DYVO sur ce qu'ils ont appris sur eux-mêmes et sur la manière dont ils utiliseront les connaissances et les compétences spécifiques acquises grâce à la certification obtenue.

La discussion pourrait être encouragée par les questions incitatives suivantes:

Qu'avez-vous appris sur vous-même et votre organisation après ce programme de formation ?

Aviez-vous conscience des compétences acquises dans le secteur associatif avant ce parcours de formation ?

Qu'aimeriez-vous changer immédiatement dans votre contexte professionnel/organisation ?

Comment pourriez-vous utiliser les compétences certifiées dans votre développement/transition professionnelle ?

Ces questions pourront être reportées dans des fiches de travail ou dans un tableau blanc en ligne pour une réflexion intime qui sera menée d'abord individuellement puis en séance partagée.

Enfin, la procédure concrète de délivrance du certificat blockchain, après que le processus de validation se soit déroulé selon le DYVO MOdel, pourra être expliquée directement en suivant les étapes dans la Dyvo Web App.

# ANNEX I



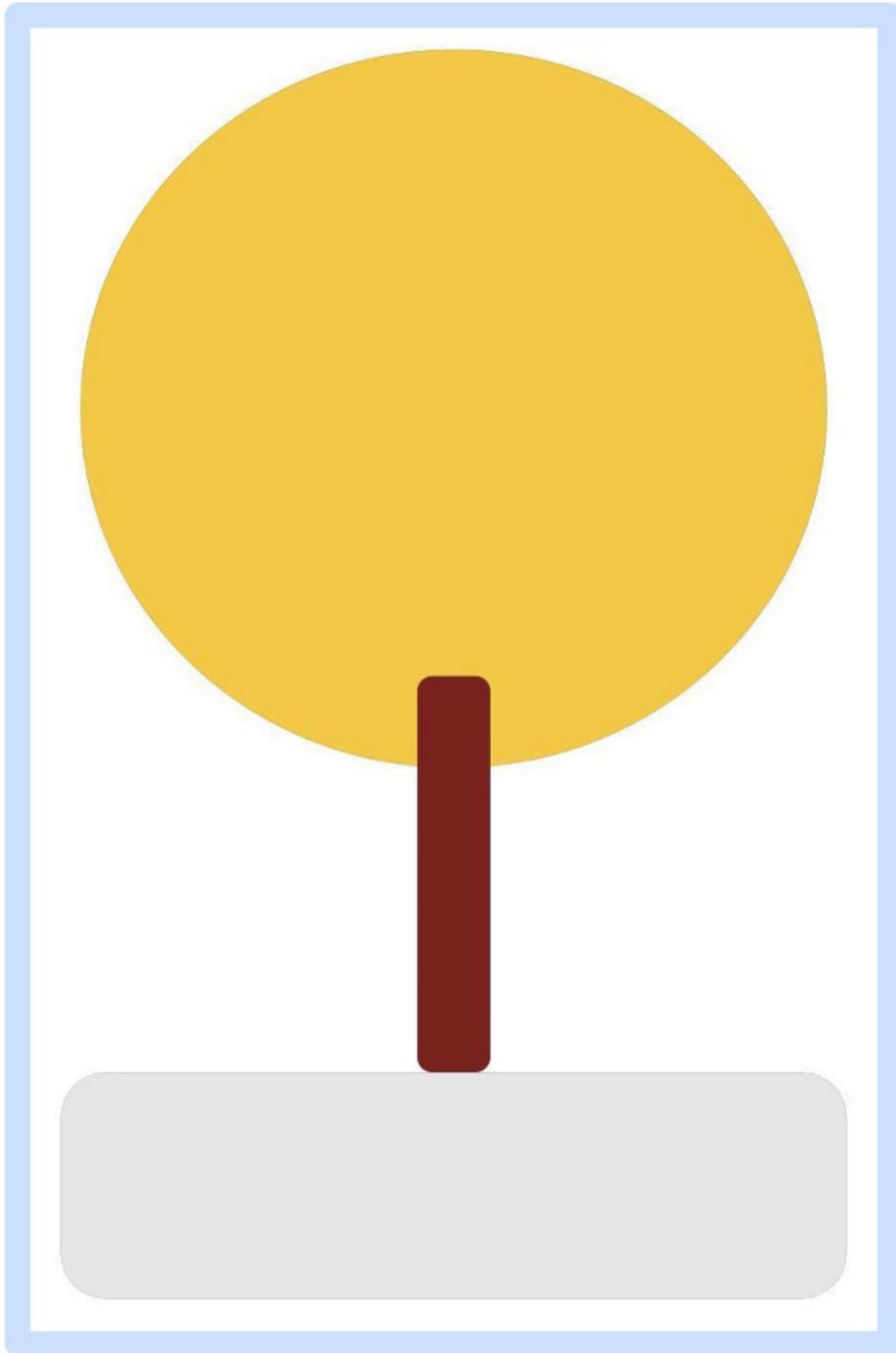
---

## ANNEX I

(Ref. Hands-on Lab W1, W2, W3)

### THE DYVO

Awareness Tree



# ANNEX II



## ANNEX II

(Ref. Hands-on Lab W6)

### DYVO ASSESSMENT FORM

The sections in **Yellow** have to be completed by the Volunteer

The sections in **Grey** have to be completed by the Tutor

The sections in **Green** have to be completed by the assessor

	<b>Volunteer's Name:</b>
	<b>Tutor's Name:</b>
	<b>Tutor's email address:</b>
	<b>Assessor's Name:</b>
<b>1</b>	<b>Which competence do you believe you developed during your Volunteering experience? Indicate a maximum of 3 competencies.</b>
	<b>Personal:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● Empathy</li><li>● Self-Awareness</li><li>● Adaptability</li><li>● Engagement</li></ul> <b>Social:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● Leadership</li><li>● Communication</li><li>● Collaboration</li></ul> <b>Methodological:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● Problem Solving</li><li>● Innovation and Creativity</li><li>● Ethical and Sustainable Thinking</li></ul>
	Complete the sections below only of the competencies you selected
<b>2A</b>	<b>Empathy</b> Please give an example of how you developed this competence, a specific example when you used it during your Volunteering and how it helped you to achieve a goal or complete a task.

	max 1000 characters
	<p><b>TESTING SCENARIO:</b>  Someone in your group is different (imagine any kind of physical or behavioural difference: gender, culture, disability, etc.), and people manifest bullying behaviour, they make fun of him/her, they exclude him/her.  Describe how you feel about it, what you would do, and what you would say to both, the person being excluded, bullied, and the people that are being aggressive and with an hostile intent.</p>
	max 1500 characters
	<p><b>Tutor NOTES:</b>  Please provide any notes, observations and comments on the answers provided by the Volunteer above.</p>
	max 500 characters
	<p><b>LEARNING OUTCOMES</b>  Select the learning outcomes that the Volunteer developed during the Volunteering experience and provided evidence of in the answers above:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Able to communicate smoothly and interpret paraverbal elements</li> <li>● Able to understand and relate to the other people's mood, feeling, thoughts and beliefs</li> <li>● Able to take care of others' personal feelings, inclinations and interest</li> <li>● Able to minimise psychological barriers and differences with other people</li> </ul>

	<p><b>Tutor EVALUATION</b> Please select the learning level achieved for this competence by the Volunteer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foundation (knowledge, awareness but little practical experience)</li> <li>● Intermediate (knowledge, awareness with experience but need support/supervision)</li> <li>● Expert (in depth knowledge and awareness, total autonomy)</li> </ul>
	<p><b>ASSESSMENT INDICATORS</b> Based on the information provided gathered above by the Volunteer and the Tutor, select the assessment indicators achieved:</p>
	<p>They</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● comprehend the tacit components of the dialogue and interaction and the body language</li> <li>● feel and imagines the world from other people's perspectives, including emotional, cultural and intellectual dimensions</li> <li>● establish harmonious relationship with the other people</li> </ul>
	<p><b>Decide if the competence can be certified</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Competence can be certified</li> <li>● Competence cannot be certified</li> </ul>
<p><b>2B</b></p>	<p><b>Self-Awareness</b> Please give an example of how you developed this competence, a specific example when you used it during your Volunteering and how it helped you to achieve a goal or complete a task.</p>
	<p>min 1000 characters</p>

	<p><b>TESTING SCENARIO:</b>          At work, your colleague points out that you have been too complacent to a particularly difficult customer, by spending too much time on him/her.          How do you feel? How would you react to such criticism?</p>
	<p>max 1500 characters</p>
	<p><b>Tutor NOTES:</b>          Please provide any notes, observations and comments on the answers provided by the Volunteer above.</p>
	<p>max 500 characters</p>
	<p><b>LEARNING OUTCOMES</b>          Select the learning outcomes that the Volunteer developed during the Volunteering experience and provided evidence of in the answers above:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Able to understand my needs, aspirations and wants</li> <li>● Able to understand my individual and group strengths and weaknesses</li> <li>● Able to understand my ability to influence the course of events, despite uncertainty, setbacks and temporary failures</li> </ul>
	<p><b>Tutor EVALUATION</b>          Please select the learning level achieved for this competence by the Volunteer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foundation (knowledge, awareness but little practical experience)</li> <li>● Intermediate (knowledge, awareness with experience but need support/supervision)</li> <li>● Expert (in depth knowledge and awareness, total autonomy)</li> </ul>

	<b>ASSESSMENT INDICATORS</b>
	<p>They</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• make the most of their strength and weaknesses</li> <li>• compensate for their weaknesses by teaming up with others and by further developing her/his/their strengths</li> <li>• evaluates how their personal attitudes, skills and knowledge can influence their decision-making, relationships with other people and quality of life</li> </ul>
	<b>Decide if the competence can be certified</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competence can be certified</li> <li>• Competence cannot be certified</li> </ul>
<b>2C</b>	<b>Adaptability</b> Please give an example of how you developed this competence, a specific example when you used it during your Volunteering and how it helped you to achieve a goal or complete a task.
	max 1000 characters
	<b>TESTING SCENARIO</b> This summer you have been tasked with coordinating your organisation-wide team building day and you have been working on it for the last two months. You've had several discussions with your colleagues from different departments and have developed an agenda that incorporates everyone's needs and ideas. Given that the event is planned for a usually hot month, most of your activities include being outdoors and taking advantage of the open-air location. A few days before the event, you check the weather forecast and realise there might be a storm. What do you do?
	max 1500 characters

	<p><b>Tutor NOTES:</b> Please provide any notes, observations and comments on the answers provided by the Volunteer above.</p>
	max 500 characters
	<p><b>LEARNING OUTCOMES</b> Select the learning outcomes that the Volunteer developed during the Volunteering experience and provided evidence of in the answers above:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Able to integrate new information and draw conclusions from it</li> <li>• Able to seek out new ways of doing things and have confidence to improvise or experiment</li> <li>• Able to adjust personal mental schemes, behaviours and actions accordingly with the changes of a given context</li> <li>• Able to accept to cope with changing circumstances</li> </ul>
	<p><b>Tutor EVALUATION</b> Please select the learning level achieved for this competence by the Volunteer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foundation (knowledge, awareness but little practical experience)</li> <li>• Intermediate (knowledge, awareness with experience but need support/supervision)</li> <li>• Expert (in depth knowledge and awareness, total autonomy)</li> </ul>
	<p><b>ASSESSMENT INDICATORS</b></p>
	<p>They:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• find alternate solutions to pursue objectives in an environment of constant change</li> <li>• easily develop long-term interpersonal relationships with people from other cultures, backgrounds or belonging to different environments</li> <li>• are available to collaborate with people with points of view that are different from one's own</li> <li>• deal with challenging environments and situations</li> </ul>
	<p><b>Decide if the competence can be certified</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competence can be certified</li> <li>• Competence cannot be certified</li> </ul>

<b>2D</b>	<p><b>Engagement</b> Please give an example of how you developed this competence, a specific example when you used it during your Volunteering and how it helped you to achieve a goal or complete a task.</p>
	max 1000 characters
	<p><b>TESTING SCENARIO:</b> Smart Working is the possibility of working from home or in any case outside the office for a few days a week. Your Company Director offers you this option. Would you consider this an opportunity or not? Would this way of working help you to be more involved and productive? If not, why? If Yes, How?</p>
	max 1500 characters
	<p><b>Tutor NOTES:</b> Please provide any notes, observations and comments on the answers provided by the Volunteer above.</p>
	max 500 characters
	<p><b>LEARNING OUTCOMES</b> Select the learning outcomes that the Volunteer developed during the Volunteering experience and provided evidence of in the answers above:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Able to understand the mission and value of my organisation and link it to my personal vision</li> <li>● Able to match the opportunities of my organisation can offer with my qualifications and interest</li> <li>● Able to put effort and resources to achieve my long term individual and organisational aims</li> <li>● Able to employ and link personal competencies, with integrity and perseverance, to the mission and to the objectives of the tasks performed</li> <li>● Able to stay focused on my passion and keep creating value despite setbacks</li> </ul>

	<p><b>Tutor EVALUATION</b> Please select the learning level achieved for this competence by the Volunteer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foundation (knowledge, awareness but little practical experience)</li> <li>● Intermediate (knowledge, awareness with experience but need support/supervision)</li> <li>● Expert (in depth knowledge and awareness, total autonomy)</li> </ul>
	<p><b>ASSESSMENT INDICATORS</b></p>
	<p>They:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● demonstrate perseverance in accomplishing the tasks and the pursued goals</li> <li>● demonstrate a proactive involvement in the tasks</li> <li>● testify an ethical and respectful behaviour</li> <li>● see their role as an important part of the organisation's mission and often support the organisation even outside of her/his/their everyday responsibilities</li> </ul>
	<p><b>Decide if the competence can be certified</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Competence can be certified</li> <li>● Competence cannot be certified</li> </ul>
<b>2E</b>	<p><b>Leadership</b> Please give an example of how you developed this competence, a specific example when you used it during your Volunteering and how it helped you to achieve a goal or complete a task.</p>
	<p>max 1000 characters</p>
	<p><b>TESTING SCENARIO</b> You just have been appointed as head of a team. Under the former supervisor, the team functioned satisfactorily with her encouragement and support. Since you have taken her place, the team's performance has come down. How will you identify the problems? what would be the options to solve them and how would you implement them?</p>
	<p>max 1500 characters</p>

	<p><b>Tutor NOTES:</b> Please provide any notes, observations and comments on the answers provided by the Volunteer above.</p>
	max 500 characters
	<p><b>LEARNING OUTCOMES</b> Select the learning outcomes that the Volunteer developed during the Volunteering experience and provided evidence of in the answers above:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Able to set goals and motivate people to work towards achievements</li> <li>● Able to build an inspiring vision and mission</li> <li>● Able to map resources</li> <li>● Able to facilitate internal communication</li> <li>● Able to determine priorities, take initiative and make decisions</li> <li>● Able to engage stakeholders with participatory methodologies</li> <li>● Able to acknowledge and learn from mistake without blaming others</li> <li>● Able to manage processes and resources</li> </ul>
	<p><b>Tutor EVALUATION</b> Please select the learning level achieved for this competence by the Volunteer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foundation (knowledge, awareness but little practical experience)</li> <li>● Intermediate (knowledge, awareness with experience but need support/supervision)</li> <li>● Expert (in depth knowledge and awareness, total autonomy)</li> </ul>
	<p><b>ASSESSOR INDICATORS</b></p>
	<p>They:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● motivate and inspire people</li> <li>● are recognized and trusted</li> <li>● identify new opportunities for the organisation</li> <li>● promote equity and inclusion</li> <li>● demonstrate integrity and ethical behaviour in using influence and power</li> <li>● promote communication and information sharing</li> <li>● has a clear vision on the context, the pursued objectives and the results, also in case of delegating others.</li> <li>● use data and knowledge for decision making</li> <li>● mobilise resources through crowdfunding and fundraising</li> <li>● demonstrate effective communication, persuasion and negotiation ability</li> <li>● is accountable for all work activities and personal actions</li> </ul>
	<p><b>Decide if the competence can be certified</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Competence can be certified</li> <li>● Competence cannot be certified</li> </ul>

<b>2F</b>	<p><b>Communication</b></p> <p>Please give an example of how you developed this competence, a specific example when you used it during your Volunteering and how it helped you to achieve a goal or complete a task.</p>
	<p>max 1000 characters</p>
	<p><b>TESTING SCENARIO</b></p> <p>You are working on a public health campaign promoting a healthy diet in a specific city in Europe. The population of the city is very diverse. To make it simpler, four major groups can be identified: university students, young families, migrants and elderly.</p> <p>How would you approach the situation? How many different campaigns, types of events and media would you use, and to target which specific group?</p>
	<p>max 1500 characters</p>
	<p><b>Tutor NOTES:</b></p> <p>Please provide any notes, observations and comments on the answers provided by the Volunteer above.</p>
	<p>max 500 characters</p>
	<p><b>LEARNING OUTCOMES</b></p> <p>Select the learning outcomes that the Volunteer developed during the Volunteering experience and provided evidence of in the answers above:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Able to adjust communication strategies to specific situations; verbal strategies, non verbal strategies, visuals strategies, or mixed strategies</li> <li>● Able to modulate messages taking into account the audience, the kind of relationship with the speaker, the context where the communication takes place, its purpose, the tools that will convey the message</li> <li>● Able to inspire and enthuse relevant stakeholders</li> <li>● Able to monitor verbal and non-verbal communication; show empathy, patience and interest, clarifying, summarise and give feedback to the other's message, and develop trust</li> </ul>

	<p><b>Tutor EVALUATION</b> Please select the learning level achieved for this competence by the Volunteer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foundation (knowledge, awareness but little practical experience)</li> <li>● Intermediate (knowledge, awareness with experience but need support/supervision)</li> <li>● Expert (in depth knowledge and awareness, total autonomy)</li> </ul>
	<p><b>ASSESSMENT INDICATORS</b></p>
	<p>They:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● reach with appropriate messages and communication channels all the intended audience</li> <li>● interact with the audience coherently with the communication objectives, creating a common space where to share information, generating exchange and stimulating ideas</li> <li>● speak clearly and politely to any typology of speakers</li> <li>● write clearly and correctly in terms of syntax and semantics</li> <li>● sustain an exchange of ideas, thoughts, questions and replies with sense for all the speakers</li> <li>● demonstrate effective persuasion and negotiation strategies</li> </ul>
	<p><b>Decide if the competence can be certified</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Competence can be certified</li> <li>● Competence cannot be certified</li> </ul>
<b>2G</b>	<p><b>Collaboration</b> Please give an example of how you developed this competence, a specific example when you used it during your Volunteering and how it helped you to achieve a goal or complete a task.</p>
	<p>max 1000 characters</p>
	<p><b>TESTING SCENARIO</b> You have been assigned to work on a project in a team. Towards the end of the project, when you are writing the report, one team member starts to have difficulties. You have a deadline in a few days, and you're waiting on something from that team member who said that they'd get it to you last week. How would you handle the situation?</p>
	<p>max 1500 characters</p>

	<p><b>Tutor NOTES:</b> Please provide any notes, observations and comments on the answers provided by the Volunteer above.</p>
	<p>max 500 characters</p>
	<p><b>LEARNING OUTCOMES</b> Select the learning outcomes that the Volunteer developed during the Volunteering experience and provided evidence of in the answers above:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Able to interact within the team with respect towards members, their roles and the tasks assigned</li> <li>● Able to build productive, mutually beneficial relationships to solve problems and achieve common goals</li> <li>● Able to inspire collaboration by bridging gaps among diverse individuals and units</li> <li>● Able to address conflicts; seek and achieve middle ground solutions</li> <li>● Able to present ideas and listen to those of others, broadening my own outlook on others' points of view</li> <li>● Able to act in a responsible way regarding the tasks in charge of and supports the others with contributions when required</li> </ul>
	<p><b>Tutor EVALUATION</b> Please select the learning level achieved for this competence by the Volunteer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foundation (knowledge, awareness but little practical experience)</li> <li>● Intermediate (knowledge, awareness with experience but need support/supervision)</li> <li>● Expert (in depth knowledge and awareness, total autonomy)</li> </ul>
<p><b>ASSESSMENT INDICATORS</b></p>	
	<p>They:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● interact within the team with respect towards members, their roles and the tasks assigned</li> <li>● build productive, mutually beneficial relationships to solve problems and achieve common goals</li> <li>● inspire collaboration by bridging gaps among diverse individuals and units</li> <li>● address conflicts; seeks and achieve middle ground solutions</li> <li>● present ideas and listen to those of others, broadening their own outlook on other points of view.</li> <li>● act in a responsible way regarding the tasks in charge of and supports the others with contributions when required</li> </ul>
<p><b>Decide if the competence can be certified</b></p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Competence can be certified</li> <li>● Competence cannot be certified</li> </ul>

<b>2H</b>	<p><b>Problem Solving</b> Please give an example of how you developed this competence, a specific example when you used it during your Volunteering and how it helped you to achieve a goal or complete a task.</p>
	max 1000 characters
	<p><b>TESTING SCENARIO</b> In your organisation there is a limited number of computers. In the new year a big project is going to start, and you will need more computers. How do you plan to find the resources to get what you need? How are you going to manage the limited resources you have now?</p>
	max 1500 characters
	<p><b>Tutor NOTES:</b> Please provide any notes, observations and comments on the answers provided by the Volunteer above.</p>
	max 500 characters
	<p><b>LEARNING OUTCOMES</b> Select the learning outcomes that the Volunteer developed during the Volunteering experience and provided evidence of in the answers above:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Able to analyze and evaluate situations to identify and prioritise problems, measure their impact, analyze potential causes and identify the root ones</li> <li>● Able to point out effective responses/resolution actions in both conventional and innovative ways</li> <li>● Able to plan, implement and manage resolution actions and verify the achievement of the desired result</li> <li>● Able to manage resources and time effectively, within the timeframe set to achieve the goals</li> <li>● Able to evaluate risks, anticipate problems/barriers and plan alternative solutions</li> </ul>

	<p><b>Tutor EVALUATION</b> Please select the learning level achieved for this competence by the Volunteer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foundation (knowledge, awareness but little practical experience)</li> <li>● Intermediate (knowledge, awareness with experience but need support/supervision)</li> <li>● Expert (in depth knowledge and awareness, total autonomy)</li> </ul>
	<p><b>ASSESSMENT INDICATORS</b></p>
	<p>They are able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● describe clearly the problem, pointing out the relations, implications to the context and the priorities</li> <li>● identify coherent solution with the problem and the context requirement such as available resources, time and persons involved</li> <li>● translate solutions into a coherent plan of actions in order to achieve the wanted objectives</li> <li>● lead effectively the problem resolution</li> <li>● thinks outside the box in order to find new ways and alternatives to face critical issues</li> <li>● weight alternatives against objectives and arriving at reasonable decisions</li> </ul>
	<p><b>Decide if the competence can be certified</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Competence can be certified</li> <li>● Competence cannot be certified</li> </ul>
<b>21</b>	<p><b>Innovation and Creativity</b> Please give an example of how you developed this competence, a specific example when you used it during your Volunteering and how it helped you to achieve a goal or complete a task.</p>
	<p>max 1000 characters</p>
	<p><b>TESTING SCENARIO:</b> An abandoned public area will be made soon available for your neighbourhood. How could this area be used for the benefit of your community?</p>
	<p>max 1500 characters</p>

	<p><b>Tutor NOTES:</b> Please provide any notes, observations and comments on the answers provided by the Volunteer above.</p>
	<p>max 500 characters</p>
	<p><b>LEARNING OUTCOMES</b> Select the learning outcomes that the Volunteer developed during the Volunteering experience and provided evidence of in the answers above:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Able to pursue new ideas, exploiting both experience and imagination to develop solutions to existing and new challenges</li> <li>● Able to combine new approaches, resources and tools to achieve valuable effects</li> <li>● Able to exploit innovation and learning opportunities</li> <li>● Able to step outside the day-to-day to devise novel solutions and produce alternative ideas for reaching opportunities, solutions or achievement</li> <li>● Able to put in place design thinking approaches</li> </ul>
	<p><b>Tutor EVALUATION</b> Please select the learning level achieved for this competence by the Volunteer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foundation (knowledge, awareness but little practical experience)</li> <li>● Intermediate (knowledge, awareness with experience but need support/supervision)</li> <li>● Expert (in depth knowledge and awareness, total autonomy)</li> </ul>
<p><b>ASSESSMENT INDICATORS</b></p>	
	<p>They:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● generate and apply new ideas, approaches and solutions to address, interpret and face known as well as unknown problems/situations</li> <li>● explore different ways of doing things or of thinking</li> <li>● apply and creates links across different contexts and areas of learning</li> <li>● combine, integrates, transforms tools/products/services/processes, in order to realise something new/innovative, which is able to reply to or anticipate the internal/external customer's needs</li> </ul>
<p><b>Decide if the competence can be certified</b></p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Competence can be certified</li> <li>● Competence cannot be certified</li> </ul>

2L	<p><b>Ethical and Sustainable Thinking</b></p> <p>Please give an example of how you developed this competence, a specific example when you used it during your Volunteering and how it helped you to achieve a goal or complete a task.</p>
	max 1000 characters
	<p><b>TESTING SCENARIO:</b></p> <p>Timebanking is an ad hoc flexible Volunteering scheme which works by exchanging time. Members help each other out and then deposit the hours they spend in the 'bank'. They credit their Volunteer hours (one hour is one credit) and can then spend their credits to receive Volunteer support in return or donate them to someone in need. You want to launch a timebanking initiative in your neighbourhood: present to the community the positive impacts this initiative would have, giving some concrete examples on how the daily life of the neighbourhood's inhabitants could change.</p>
	max 1500 characters
	<p><b>Tutor NOTES:</b></p> <p>Please provide any notes, observations and comments on the answers provided by the Volunteer above.</p>
	max 500 characters
	<p><b>LEARNING OUTCOMES</b></p> <p>Select the learning outcomes that the Volunteer developed during the Volunteering experience and provided evidence of in the answers above:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Able to assess the consequences of ideas and the effect of actions and projects</li> <li>● Able to recognise the potential an idea has for creating value and identify suitable ways of making the most out of it</li> <li>● Able to introduce and share ideas on sustainability inside the team and organisation</li> <li>● Able to identify and seize opportunities to create value by exploring the social, cultural and economic landscape</li> <li>● Able to visualise future scenarios and help guide effort and actions</li> <li>● Able to judge what value is in social, cultural and economic terms</li> </ul>

	<p><b>Tutor EVALUATION</b> Please select the learning level achieved for this competence by the Volunteer</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foundation (knowledge, awareness but little practical experience)</li> <li>● Intermediate (knowledge, awareness with experience but need support/supervision)</li> <li>● Expert (in depth knowledge and awareness, total autonomy)</li> </ul>
<p><b>ASSESSOR INDICATORS</b></p>	
	<p>They:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● measure the impact of a project idea identifying sustainability indicators as powerful decision-supporting tools that foster sustainable development</li> <li>● explore the potential of an idea in creating social, economic and environmental value</li> <li>● implement innovative ideas that promote sustainable practises</li> <li>● use critical thinking to narrow and orient the choices towards sustainable and ethical reasoning and approaches</li> <li>● inquire and ask as many questions as possible relevant to the ethical dilemma, before making a decisiona</li> </ul>
<p><b>Decide if the competence can be certified</b></p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Competence can be certified</li> <li>● Competence cannot be certified</li> </ul>

# ANNEX III



---

## ANNEX III

(Ref. Hands-on Lab W6)

### DYVO EVIDENCE FORM

#### Volunteer

<b>Name</b>
<b>Surname</b>
<b>Address</b>
<b>Date of birth</b>
<b>Nationality</b>
<b>Duration of the volunteer experience</b>
<b>Start ( _ / _ / _ ) - End ( _ / _ / _ ){if applicable}</b>

#### Issuing organisation

**Name of the organisation**

<b>Address</b>
<b>Name of Tutor</b>
<b>Tutor email</b>
<b>Tutor Title/Position within the organization</b>
<b>Name of Assessor</b>
<b>Assessor email</b>
<b>Assessor Title/Position within the organization</b>
<b>Activities performed by the volunteer</b>

---

**The tutor writes the list of activities the volunteer performed during the volunteering time and mention the competencies developed**

**Letter of recommendation**

**The tutor writes a recommendation letter for future employers**

**Tutor signature**

**Assessor signature**

**Issuing date**

**Stamp of the organisation**

# ANNEX IV

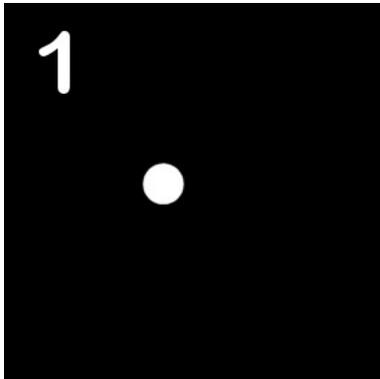


---

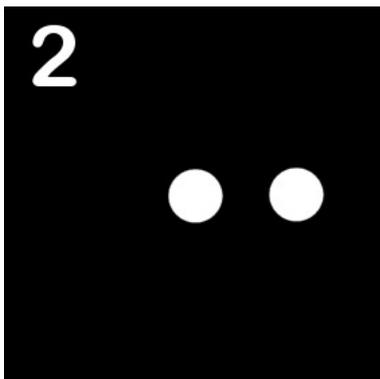
## ANNEX IV

### DYVO CHALLENGING SITUATIONS

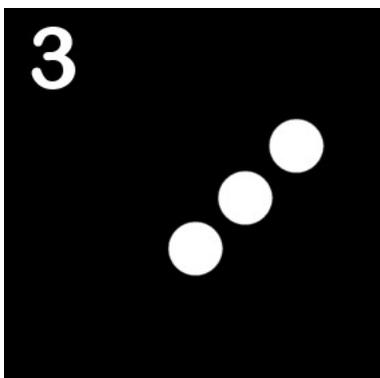
(Ref.Hands-on Lab W14)



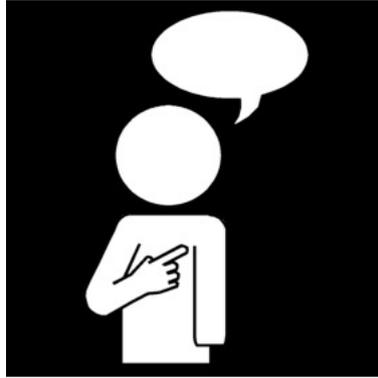
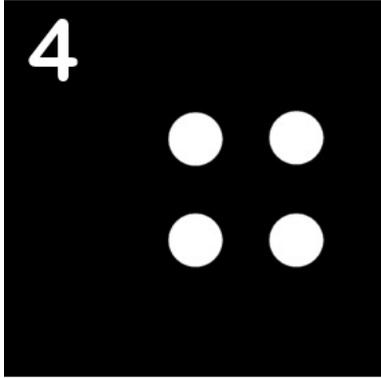
You have agreed to participate in the training. At the same time, 2 more people went to the training place, one of them is a wheelchair user. Arriving at the training site, it became clear that the activities would take place on the third floor of the building. The building does not have an elevator. What will you do?



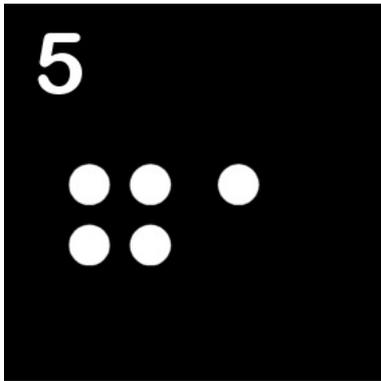
You are attending an event. At the event, you notice that people are not friends with one of the participants. They stare at him, laugh at him, mock his behavior. You understand that a person who is mistreated has Dawn syndrome. How would you change this situation?



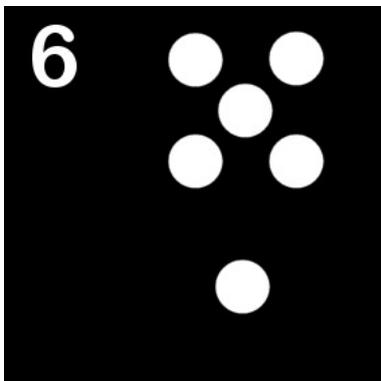
You have been given the task of conducting training with a person with a behavioural and emotional disability. In the beginning everything was OK. In the preparation phase, you both planned everything and worked well as a team. However, on the day of the training, your colleague was unexpectedly angry for no reason. Without any explanation, he stubbornly sits down, doesn't talk to you, and ignores you. You need to start training. People are waiting. What is your plan?



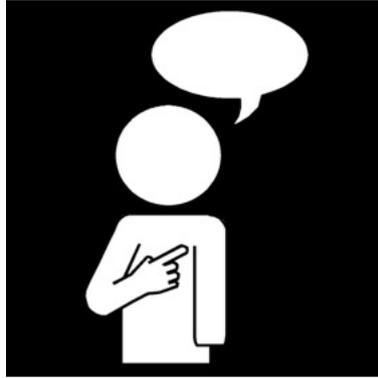
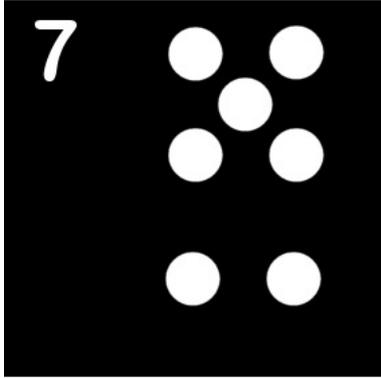
You are a volunteer at an institution that works with people with disabilities. You organise an event at the end of which participants receive awards for great performances. One participant starts crying loudly. The reason is he wants an award. What are your actions?



Imagine - you have to make a room renovation working together with a person with an intellectual (cognitive) disability. You both have to do the following tasks: paint the walls, clean the premises, and disassemble the furniture. You notice that the PWD is not working well and not with quality. What would you do? How would you resolve this situation?



While volunteering at a care centre, you notice two people with disabilities who are angry with each other. You want to help and you are suddenly involved in a conflict. Two young people are pushing you, screaming at you. How will you behave? How to solve this problem?



**You work in a cafe. A person with speech and language disabilities comes to the cafe. He wants to make an order. But you can't understand his language. You've asked a few times already, but you still don't understand what he wants. How would you serve this man? What would you do?**

**DYVO  
PROJECT  
REFERENCES**



---

## DYVO PROJECT REFERENCES

- The DYVO State of the Art Transnational Report

[https://dyvo.eu/en/\\_materials/](https://dyvo.eu/en/_materials/)

- The Dyvo Competency Framework

[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

- Tasks for Democracy, Pestalozzi Series, No 4, The Pestalozzi Programme, the Council of Europe training programme for education professionals DG II Democracy <https://www.coe.int/en/web/pestalozzi>
- EntreComp, the European Entrepreneurship Competence Framework <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101581>
- LifeComp. The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- Accogliere e Motivare i Volontari. Riferimenti teorici e strategie organizzative, guida No 4, Elena de Palma, CSV Verona [https://csv.verona.it/wp-content/uploads/2017/10/guida\\_4.pdf](https://csv.verona.it/wp-content/uploads/2017/10/guida_4.pdf)
- The Lever Up Project, <https://epale.ec.europa.eu/it/node/54893>
- The Lever Assessor Tutor Training. A training programme on VPL and Lever process – Knowledge and practice, 2016, VIA University College Lever up Project
- Centranum Competency Management System <https://www.centranum.com/resources/competency-management/competence-and-competency/>
- Conflict Resolution Network <https://www.crnhq.org>
- Levels of Conflict by the Conflict Resolution Network, Australia (page 5) <https://www.crnhq.org/files/CR%2012%20Skills/PDF/E.%20III.%20Understanding%20Conflict%202nd%20Ed.pdf>
- Council of Europe and European commission, 2001, Intercultural Learning T-Kit 4 <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>
- Puzzle Project, Developing Easy to read Formats for people with intellectual disabilities <https://www.puzzle-project.eu/index.php/en/>
- Retain Volunteers by engaging them <https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>
- The Double Diamond Design Process <https://stanwick.be/en/blog/design-thinking-creative-thinking-and-action>
- Product Vision Box @ Bologna Business School <https://reqtest.com/agile-blog/how-to-build-a-product-vision-box-and-clarify->
- PechaKucha <https://www.pechakucha.com>
- Validation in Volunteering [https://www.improval.eu/images/Validation\\_in\\_Volunteering\\_Study.pdf](https://www.improval.eu/images/Validation_in_Volunteering_Study.pdf)
- Volunteers: how do they get their skills recognized <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/volunteers-how-do-they-get-their-skills-recognised>
- Youthpass, Education and Culture, Youth in Action <https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-64/Youthpass%20Guide%2018-10-2011.pdf>
- Europass <https://europa.eu/europass/it>
- How Europass can support you in planning and recording your volunteering experiences <https://europa.eu/europass/en/develop-your-skills-through-volunteering>
- Ways to engage and retain volunteers <https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>
- Ways to Motivate and Engage your Nonprofits 'volunteers' <https://donorbox.org/nonprofit-blog/motivate-and-engage-your-nonprofits-volunteers#2>
- How to attract the best volunteers and keep them <https://donorbox.org/nonprofit-blog/how-to-attract-the-best-volunteers-and-keep-them>
- Volunteer engagement: strategies to inspire lasting support <https://join.mobilize.us/blog/volunteer-engagement#thebasics>
- Volunteer as Leader, pag 6 <https://www.unitedwaygmwc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

- 
- Business Model You <https://businessmodelyou.com>
  - Sclera Symbols, Easy to Read/Easy to Understand approaches to present information <https://www.sclera.be/en/picto/cat/34>
  - Steps to Create and Effective Personal Pitch, Cornell University <https://www.engr.cornell.edu/sites/default/files/departments/career%20services/3%20Steps%20to%20Create%20an%20Effective%20Personal%20Pitch.pdf>
  - How to craft a personal Elevator Pitch, Northeastern University <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/elevator-pitch-example/>
  - How to use LinkedIn to prepare Job Interview, Joel Mason <https://www.linkedin.com/pulse/how-use-linkedin-prepare-job-interview-joel-mason/>
  - 5 easy way to update you LinkedIn profile, Michael, Sievert <https://www.linkedin.com/pulse/5-easy-ways-update-your-linkedin-profile-before-job-michael-sievert/>
  - Why you should add you personal LinkedIn QR code to Presentations, Pitches and Marketing Materials, Stefanie Marro-ne <https://www.linkedin.com/pulse/why-you-should-add-your-personal-linkedin-qr-code-pitches-marrone/>
  - First comes the workforce <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/future-of-work-research-workplace-adaptability.html>
  - The importance of adaptability skill in the workplace <https://www.trainingjournal.com/articles/features/importance-adaptability-skills-workplace>
  - Learn from adaptability to create a more inclusive workplace <https://businessnewswales.com/learn-from-adaptability-to-create-a-more-inclusive-workplace/>
  - Ethical and Sustainable Thinking, Entrecamp Certificate <https://entrecampcertificate.eu/wp-content/uploads/2021/03/Ethical-and-Sustainable-thinking.pdf>
  - Blockchain technology as a bridging infrastructure among formal, non-formal and informal learning processes, Aras Bozkurt and Hasan Ucar, Andalou University [https://www.researchgate.net/publication/339487481\\_Blockchain\\_Technology\\_as\\_a\\_Bridging\\_Infrastructure\\_Among\\_Formal\\_Non-Formal\\_and\\_Informal\\_Learning\\_Processes](https://www.researchgate.net/publication/339487481_Blockchain_Technology_as_a_Bridging_Infrastructure_Among_Formal_Non-Formal_and_Informal_Learning_Processes)
  - Blockchain in Education, JRC [jrc108255\\_blockchain\\_in\\_education\(1\).pdf](jrc108255_blockchain_in_education(1).pdf)
  - Blockchain Applications in Lifelong Learning and the Role of the Semantic Blockchain, The Open University's repository of research publications and other research outputs <https://oro.open.ac.uk/69505/1/Blockchain-Applications-in-Lifelong-Learning-and-the-Role-of-the-Semantic-Blockchain.pdf>





