



BENEVOLAT

Bonnes pratiques pour
l'accompagnement des bénévoles de 50
ans et plus





Partenaires

Dacorum CVS (Community Action Dacorum), Royaume-Uni

Replay Network, Italie

Conseil Municipal de Gulbene, Lettonie

Pistes Solidaires, France

Associação Mais Cidadania (AMC), Portugal

Federacja FOSa, Pologne

Projet Erasmus+ KA2 Education des adultes "Local and International Active Seniors"

No 2017-1-UK01-KA204-036596



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Introduction

Introduction

Local and International Active Seniors est un projet dont l'objectif est d'accroître le bénévolat chez les personnes âgées de 50 ans et plus (en particulier les hommes), d'améliorer les processus et les politiques des organisations bénévoles, de réduire l'isolement social et d'améliorer les compétences en alphabétisation, en calcul et en informatique. Cette recherche porte sur les productions intellectuelles 1, 2 et 3, liées entre elles de telle sorte que les partenaires ont dû aborder différents domaines d'expertise. Ainsi, les partenaires travaillent indépendamment sur les productions intellectuelles, en abordant le projet dans son ensemble.

Dans le cadre de ce projet, les partenaires doivent élaborer du matériel de formation pour les bénévoles âgés de 50 ans et plus et les ONG qui les accompagnent. Pour ce faire, tous les partenaires ont examiné les meilleures pratiques et les formations disponibles dans leurs propres régions.

La recherche a été menée selon les critères suivants

- Quels formations/modèles de pratiques sont disponibles pour amener les gens à faire du bénévolat ?
- Quelles formations les partenaires ont-ils données dans ce domaine ?
- Qu'est ce qui a fonctionné au cours de ces formations et pourquoi?
- Qu'est ce qui n'a pas fonctionné au cours de ces formations et pourquoi?
- Durée des formations
- Quel matériel et outils ont été produits par ces formations?

Chaque partenaire a analysé ses propres pratiques et celles d'organisations régionales qui organisent des formations similaires.



LOCAL AND INTERNATIONAL
ACTIVE
SENIORS

Résumé des meilleures pratiques par pays

Dacorum CVS (Community Action Dacorum), Royaume-Uni

Le **Volunteer Dacorum Centre (VCD)** met les bénévoles potentiels en contact avec des organisations d'aide à la personne. Au cours de la dernière décennie, ils ont aidé 10 000 personnes de tous âges aux capacités variées à devenir bénévoles dans plus de 400 structures. Ils organisent des sessions "d'initiation au bénévolat" pour les particuliers - selon des méthodes informelles - et des sessions "Recrutement et gestion des bénévoles" à destination des organisations.

L'Hospice Saint-François accompagne des personnes en fin de vie dans la région, avec un réseau de 1 200 bénévoles qui soutiennent le personnel spécialisé en soins palliatifs. La formation comprend une séance d'initiation d'une demi-journée, suivie d'une formation obligatoire couvrant sept sujets tels que la confidentialité, l'égalité, la diversité et la protection. Une formation complémentaire est dispensée en fonction des missions.

Community Action Dacorum a mené avec succès deux projets de formation conçus pour promouvoir la culture du bénévolat comme aide au retour à l'emploi chez les seniors. Dans les programmes Senior Pass et Senior Plus, plus de 50 % des participants ont trouvé un emploi ou se sont engagés plus largement dans du bénévolat.

Thématiques de formations :

Le VCD a été choisi comme étude de cas dans la mesure où il rejoint les objectifs et les finalités du projet Active Seniors. Ils partagent les mêmes ambitions. VCD offre une formation sur la manière et l'importance de s'engager en tant que bénévole. VCD est basé dans l'arrondissement de Dacorum et soutient plus de 400 associations caritatives. VCD a également fait ses preuves en transformant la vie des gens en améliorant leur estime de soi et leur confiance en soi.

L'Hospice Saint-François offre gratuitement des soins palliatifs. Le service compte beaucoup sur l'engagement des bénévoles. Ce cas a été choisi puisqu'il permet d'aborder le bénévolat sous une perspective différente de celle de VCD. Cela représentera une valeur ajoutée aux objectifs du projet. L'hospice compte plus de 1 200 bénévoles et 70 % d'entre eux sont âgés de 50 ans et plus.

Approche de formation et types d'activités

VCD organise une formation d'initiation au bénévolat qui aide les nouveaux bénévoles à faire le premier pas pour s'impliquer et comprendre ce qui est nécessaire dans leurs missions. Les activités peuvent inclure la participation à des séances de formation, le travail en groupe, la rencontre avec d'autres bénévoles et des organisations en recherche de soutien. Les questions suivantes sont ainsi abordées : Quelles compétences peuvent être acquises? Combien de temps pouvez-vous consacrer à votre bénévolat? Comment croiser les opportunités de bénévolat, ses disponibilités, ses besoins grâce notamment à la base de données Connexion Bénévoles ?

Les approches et les activités de **L'Hospice Saint-François** comprennent l'invitation de bénévoles à l'Hospice pour une séance de formation d'une demi-journée afin d'en apprendre davantage

sur l'Hospice et sur les opportunités de bénévolat existantes. Si les missions sont attribuées, les chefs d'équipe leur donneront des informations détaillées sur les équipements et les outils.

Méthodologie de formation

La méthodologie de formation de **VCD** comprend quelques heures lors d'une session qui se déroule généralement en groupe de 4 à 10 personnes. Selon la thématique du bénévolat, la formation peut être d'une demi-journée ou d'une journée complète. La méthodologie comprend également un module : " Valoriser la gestion des bénévoles : une promesse en 6 points." Une fois qu'il y a suffisamment de bénévoles, la formation est organisée en fonction de leurs besoins, en mettant l'accent sur l'accueil des volontaires, les politiques et procédures, la valorisation du bénévolat et les secteurs en besoin. Les séances sont conçues avec des activités interactives, et non pas uniquement une présentation théorique. A la fin, une évaluation est effectuée pour évaluer l'apprentissage.

La méthodologie de formation du **St Francis Hospice** rend obligatoire une formation de 7 modules abordant les thématiques suivantes : Confidentialité ; Egalité et diversité ; Protection des adultes ; Protection des enfants ; Sécurité incendie ; Santé ; Sécurité et manutention manuelle. La formation est offerte sous 3 formats : en ligne (à l'aide du Training Tracker <https://www.trainingtracker.co.uk>), en groupe selon le principe du face-à-face (3-12 personnes), formation en ligne accompagnée d'un livret de formation.

Groupes cibles et personnes impliquées dans la prestation de la formation

Le groupe cible de **VCD** comprend toutes sortes d'organisations et de personnes qui veulent faire du bénévolat et s'engager dans la communauté. Il peut s'agir de retraités ou de personnes disposant de temps libre et qui souhaitent le mettre à disposition. Tous sont bienvenus, mais les aptitudes à s'engager dans une bénévolat sont évaluées. Des mesures spéciales d'accompagnement sont prises pour les personnes rencontrant certaines difficultés. Les formateurs font généralement partie de l'organisation, bien que des formateurs externes soient parfois amenés à intervenir sur des thématiques spécifiques.

Le groupe cible de l'**Hospice Saint-François** englobe des publics issus de contextes variés. Les groupes de formation peuvent regrouper des personnes d'autres organisations ou des personnes souhaitant s'investir dans la communauté. Les formateurs travaillent au sein de l'hospice de manière à assurer que les nouveaux bénévoles reçoivent une formation complète avant de s'investir auprès des patients.

Ce qui s'est bien passé

A ce jour, La formation de **VCD** affiche de très bons résultats avec notamment une acquisition de compétences élevée chez les bénévoles. La session de groupe en présentiel fonctionne beaucoup mieux car elle permet de nouer des contacts, de socialiser et d'apprendre les uns des autres. Il donne un aperçu du bénévolat et encourage à franchir l'étape suivante dans l'engagement.

L'hospice Saint-François propose un travail en petit groupe et un apprentissage entre pairs. Un attrait particulier des bénévoles est à constater quant aux formations spécifiques.

Que pourrait-on améliorer ?

VCD : L'approche formelle de la formation mériterait d'être envisagée différemment afin d'améliorer la dynamique. Des séances individuelles s'accorderaient mieux aux motivations personnelles des bénévoles qui s'engagent.

Hospice Saint-François : La formation obligatoire paraît trop générale, les formations spécifiques semblent ainsi donner de meilleurs résultats. La remise à niveau des connaissances des bénévoles plus âgés est une nécessité afin de leur indiquer les changements de réglementations et de protocoles permettant d'assurer de meilleurs services.

Replay Network, Italie

Le **CEMEA** planifie et organise des offres d'apprentissage internationales dans le domaine de l'éducation des adultes. Il s'agit notamment de Senior Plus, un parcours de formation pour les personnes de plus de 50 ans, où le bénévolat local et international est conçu pour améliorer les compétences de l'individu et favoriser l'engagement actif des seniors.

Auser est une association nationale qui s'engage à renforcer et promouvoir le rôle et l'engagement actifs des seniors dans la société. Elle s'investit principalement à travers la formation sur 3 axes : "Pionniers" (pour les nouveaux membres); "Pris dans le réseau" (destiné à l'amélioration des compétences des bénévoles engagés) ; "L'esprit social" (mise en contact de bénévoles expérimentés avec des personnes marginalisées).

Thématiques de formation

Les objectifs visent à mieux se connaître, cerner ses motivations, identifier ses compétences, ses forces et ses difficultés. Le but est également de recontextualiser l'organisation dans son réseau et identifier les ressources pouvant être mises à disposition. Enfin dans le cadre des activités de bénévolats, comment travailler en équipe avec les groupes cibles, en favorisant une bonne communication et une bonne gestion des conflits et savoir également identifier les enjeux, les limites et les défis de l'exercice.

Approche de formation et types d'activités

Approche de formation :

L'approche se porte sur le principe d'un parcours de formation qui permette d'encourager l'engagement actif des seniors et le développement de leur plein potentiel en favorisant l'estime de soi, la motivation et l'esprit d'initiative au contact de publics en difficultés. L'acquisition de compétences est ainsi au coeur des formations.

Type d'activités :

Les activités que l'on retrouve dans la formation ont un focus particulier sur l'individu : avec le soutien du formateur, les seniors ont une formation dans laquelle ils réfléchissent sur leurs expériences cumulées à travers une session de groupe abordant les motivations, forces et difficultés de chacun. Il s'agit alors d'identifier et reconnaître des compétences. Les seniors apprennent à traduire leur expérience grâce à un e-portfolio.
1 jour de formation au bénévolat : les seniors participent à une formation basée sur des activités d'éducation non formelle visant à aborder l'impact du bénévolat en terme d'apprentissages. Les seniors abordent différents aspects du bénévolat : l'individu, le travail d'équipe, l'organisation et le multiculturalisme.

Bénévolat : les personnes âgées oeuvrent en tant que bénévoles à l'échelle locale ou internationale

Formation au service : la formation s'axe sur le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'activités spécifiques et sensibilise au travail social auprès de différents publics cibles. Elle pointe l'utilité d'aborder des situations et des enjeux différents afin d'apporter des améliorations et des réponses innovantes.

Auto-évaluation : les seniors reviennent sur les apprentissages développés lors du bénévolat.
Apprentissage continu : les seniors intègrent leurs constats dans le e-portfolio dans une démarche d'engagement actif et d'employabilité.

La méthodologie de formation :

La méthodologie est basée sur l'apprentissage expérientiel, en se confrontant à des situations ou des activités qui encouragent la réflexion individuelle et collective au sein d'un groupe. Dans une dynamique d'autonomisation vers une prise de conscience croissante de soi, la méthodologie active encourage ce processus à travers l'interaction avec le groupe et l'échange continu d'idées et de feedbacks. Le participant n'est donc pas "une boîte vide" utilisant la formation pour obtenir un contenu complet, mais il assume un rôle actif pour lui-même et pour les autres personnes impliquées. Chaque activité (simulations, jeux de connaissances, partage en petits groupes...) vise principalement à construire, avec les participants, une expérience qui peut devenir une idée, un pont métaphorique vers de nouvelles activités et expériences futures, en continuant à grandir et à explorer. La méthodologie active se réfère au développement de l'être humain, à tout âge, une évolution continue, un apprentissage tout au long de la vie. Un mentorat individuel établit une relation de confiance entre le senior et le formateur/conseiller/mentor et assure une progression à un rythme adapté et conforme aux objectifs de chacun. L'auto-évaluation et l'évaluation des compétences par les pairs utilisent à la fois des outils "sur mesure" et "prêts à l'emploi" pour articuler les compétences déjà acquises et celles qui sont nécessaires selon le principe de méta-cognition, processus d'observation et de réflexion sur l'expérience d'apprentissage.

Groupes cibles et personnes impliquées dans la prestation de la formation :

La formation s'adresse aux seniors de plus de 50 ans et aux chômeurs.

Ce qui s'est bien passé :

La personne placée au centre de la formation devient le protagoniste de son parcours d'apprentissage et de son développement personnel, dans une perspective d'apprentissage continu tout au long de la vie. Le parcours permet aux seniors de se sentir à nouveau utiles dans la société, en valorisant leur savoir-faire et leur potentiel, tout en permettant à la société de reconnaître la valeur et l'importance de leur parcours expérientiel, en créant les conditions culturelles propices à leur implication dans la vie sociale et professionnelle. La formation peut faciliter l'émergence et la compréhension de données problématiques précisément parce qu'elle constitue, dans le cadre de la méthodologie utilisée, un espace "contrôlé et protégé" de discussion et d'échange.

Ce qui peut être amélioré

Un travail de préparation plus étroit avec les organisations locales est nécessaire afin de favoriser un plus haut niveau d'intégration des bénévoles dans la vie et le travail des organisations.

Il semble nécessaire de développer des moyens pour la pérennisation de l'action des formations.

Conseil Municipal de Gulbene, Lettonie

Le Conseil municipal de Gulbene (GMC) est l'un des 119 gouvernements locaux élus en Lettonie. Les principaux objectifs du gouvernement local sont de fournir des services à la communauté et de représenter les intérêts des résidents locaux. Le GMC initie divers projets et activités socio-éducatifs qui s'inscrivent dans le plan de développement de la région et répondent aux besoins des différentes communautés locales. Le GMC comprend un département dédié à l'éducation, la culture et les sports (ECSD) responsable également des questions jeunesse dans la municipalité. L'ECSD coordonne le travail des institutions municipales en la matière et apporte son soutien au développement d'un réseau. Il coordonne la formation des spécialistes et crée différents types de projets de développement communautaire dont des actions et des projets d'apprentissage tout au long de la vie en collaboration avec la bibliothèque du district de Gulbene et les centres d'apprentissage tout au long de la vie. Un large éventail d'activités est offert aux seniors, comme des formations, du bénévolat, et l'accès à certains projets tels que :

- **Les seniors dans les écoles** : il intègre les seniors à la vie de la communauté locale par le biais de réunions avec le personnel et les élèves des écoles.
- **Coopération intergénérationnelle** : l'école primaire locale et les personnes âgées se réunissent autour du projet " grand-mères actives " pour participer à des ateliers, des voyages en Estonie et en Suède, des concerts et du théâtre.
- **Senior Plus** : parcours de formation pour l'employabilité des personnes de plus de 50 ans.
- **Silver Sharing** : permettre aux personnes âgées, à travers des activités touristiques, de stimuler l'auto-développement et de renforcer le capital social, grâce à des échanges dans différentes régions et différents pays.
- **Senior Pass** : programme en 4 phases pour les seniors pour construire un E-Portfolio et participer à trois semaines de bénévolat.

Thématique de formation

La formation vise à accroître la confiance en soi des seniors, à identifier leurs forces afin de favoriser leur interaction sociale et d'améliorer leur employabilité. Des activités de consolidation d'équipe encouragent l'inclusion sociale et les interactions visant à réduire l'exclusion sociale et la solitude.

Les compétences numériques et linguistiques nécessaires dans le contexte actuel sont également abordées à des fins d'employabilité. Le bénévolat local et international est traité comme méthode d'apprentissage expérientiel à travers diverses activités (jardinage, travail administratif, décoration, activités pour enfants, etc.) sous un prisme inter-générationnel.

Approche de formation et types d'activités

La démarche de formation vise à mettre la personne au centre de l'action et à l'impliquer dans la vie sociale. C'est un moyen d'accroître la confiance en soi des seniors et d'évaluer leur valeur réelle et non appréciée malgré les représentations sociales, en considérant les compétences, les possibilités d'emploi et les trésors cachés.

Une formation spécifique organisée au **centre de formation de la bibliothèque du district de Gulbene** permet d'accroître les compétences et les aptitudes des seniors, telles que les compétences informatiques, numériques et linguistiques nécessaires dans le contexte actuel.

Senior Plus proposait des activités, lors d'un parcours de formation, qui visait à améliorer l'employabilité des personnes de plus de 50 ans à travers notamment des activités de bénévolat à l'échelle locale et internationale.

Silver Sharing a permis aux personnes âgées de participer à des activités touristiques afin de stimuler leur développement personnel et d'accroître les interactions sociales grâce à des échanges dans différentes régions et pays, avec des actions bénévoles.

Senior Pass était un programme en 4 phases qui accompagnait les personnes âgées dans la construction d'un E-portfolio et la participation à une mission de bénévolat de trois semaines.

Enfin, chaque année, les aînés participent à des actions de bénévolat local favorisant les collaborations intergénérationnelles. Il peut s'agir de bénévolat à court terme, pour un travail ou un événement spécifique, ou de bénévolat à long terme qui fournit 60 heures d'engagement dans des activités de bénévolat aboutissant à un certificat du GMC.

Méthodologie de formation

La formation et les activités sont basées sur une approche d'éducation non formelle et sur l'apprentissage par la pratique. Nous encourageons les participants à se concentrer sur leurs attentes, leurs motivations et leurs expériences, à approfondir leurs compétences relationnelles, à se découvrir et à se développer autour du groupe de formation (généralement de 5 à 25 personnes).

Groupes cibles et personnes participant à la prestation de la formation

Les personnes de plus de 50 ans au chômage et les bénévoles locaux et internationaux constituent les publics cibles des actions menées.

Ce qui s'est bien passé

Mettre les aînés au centre de la formation ou de l'action constitue un moyen efficace de recentrer l'expérience sur les besoins et attentes des participants. Le travail en groupes encourage les contacts, la socialisation et l'apprentissage par les pairs. Après la formation ou les activités de bénévolat, les seniors ont donné des retours positifs en ce qui concerne l'auto-évaluation et l'estime de soi, le travail en équipe, le développement des compétences personnelles et sociales. La familiarisation avec les méthodes d'éducation non-formelle en tant qu'outil d'apprentissage a changé les attitudes et les approches.

Par ailleurs les actions menées ont permis de développer des compétences spécifiques dans des domaines tels que les voyages, l'informatique, les langues. L'implication au sein de la communauté locale grâce au bénévolat représente un élément central favorisant la mise en réseau, l'employabilité et réduisant l'exclusion sociale.

Ce qui peut être amélioré

Bien que les activités aient eu une influence positive sur les seniors, les perspectives restent limitées. Le bénévolat durable pourrait être développé à long terme bien que nous travaillions principalement sur des vacances saisonnières de court terme. Un focus sur les zones rurales

pourrait permettre de confronter les seniors à des obstacles sociaux, économiques et géographiques différents.

Pistes Solidaires, France

France Bénévolat est une plateforme créée pour mettre en relation les personnes qui souhaitent être bénévoles auprès d'organisations. Ils les mettent en relation et proposent des formations pour les volontaires. Cette organisation, créée en 2003 à la suite de la fusion de deux organisations promouvant le bénévolat, a obtenu le label d'utilité publique en 2010.

Le Centre de Ressources et d'Information des Bénévoles a été créé en 2011 et remplace le Conseil du développement de la vie associative. Ce fonds bénéficie d'un financement gouvernemental et son objectif est de subventionner la formation de bénévoles.

La Ligue de l'Enseignement est une confédération non gouvernementale créée en 1866 pour promouvoir l'éducation des enfants, alors que l'école n'était pas obligatoire. Elle a évolué avec le temps pour inclure l'éducation et la formation non formelles des volontaires.

Pistes Solidaires a également développé des activités dans le cadre des projets *Senior Pass* et *Senior Plus*, auxquels ont participé la plupart des organisations du projet *Local and International Active Seniors*.

Thèmes de formation

- le projet des bénévoles
- relations avec les institutions locales
- les devoirs et responsabilités des dirigeants et des membres
- risques et assurances
- responsabilité et gestion
- accréditations dans les domaines de la jeunesse, de l'éducation non formelle, du sport, du tourisme, etc.
- autorisations pour l'organisation d'événements
- fiscalité et fiscalité
- Droits d'auteur
- Évaluation

Approche de formation et types d'activités

L'approche des différentes pratiques de formation étudiées ici est basée sur l'évaluation des besoins des bénévoles et des organisations, à travers des activités formelles et non formelles. Ces activités sont formelles lorsqu'il s'agit d'enseigner des connaissances institutionnelles et théoriques, et moins formelles pendant les pratiques, car elles incluent l'apprentissage par la pratique.

Les activités elles-mêmes sont différentes selon le type de formation. La Ligue de l'Enseignement, parmi les organisations présentées, est celle qui utilise les méthodes les plus informelles avec France Bénévolat.

Méthodologie de formation :

Méthodes formelles et non-formelles, y compris les pratiques dans les organisations de bénévolat.

Groupes cibles et personnes participant à la prestation de la formation

- Personnes de 50 ans et plus
- Population générale
- Organisations bénévoles
- ONG

Ce qui s'est bien passé

Les différentes formations permettent à des milliers de personnes chaque année d'être prêtes pour une activité de bénévolat, ainsi que de préparer les organisations qui veulent travailler avec le volontariat dans leurs activités.

- Acquisition de connaissances
- Développement et acquisition de compétences non techniques
- Pratiques des ONG pour avoir plus d'expérience
- Les mobilités en Europe ont permis aux bénévoles d'acquérir plus de confiance en eux.
- Les mobilités en Europe ont donné de nouvelles perspectives aux organisations d'accueil.

Ce qui peut être amélioré

- Certaines formations nationales peuvent principalement promouvoir de grandes organisations.
- La barrière de la langue pourrait être mieux gérée
- Ce n'est pas toujours le cas, mais les bénévoles ont parfois l'impression de remplacer des travailleurs rémunérés.

Associação Mais Cidadania (AMC), Portugal

Le Conseil municipal de Lisbonne LCC, a produit un guide de gestion des volontaires : LCC a élaboré, avec d'autres, un guide pour la gestion des bénévoles comme outil de planification stratégique.

Pista Magica - École de bénévolat : éducation, formation et conseil en gestion des bénévoles : Cours de 12 heures sur l'initiative du bénévolat pour les recrues potentielles avec des versions plus courtes et dans le cadre d'un processus de 6 mois.

Thèmes de formation

Bénévoles :

- Contexte de la mission de l'institution
- Législation et documents officiels
- Notions et types de bénévolat
- Réflexion pour l'action
- Travail d'équipe, communication interpersonnelle et résolution de conflits
- Formation spécifique pour leur poste/fonction

Organisations :

- Introduction au bénévolat
- Organisation du programme de bénévolat
- Planification d'un programme de bénévolat
- Développement de l'emploi et conception des bénévoles
- Préparation des bénévoles
- Recrutement de bénévoles (promotion du programme)
- Présélection et entretiens
- Supervision des bénévoles
- Reconnaissance des bénévoles

Approche de formation et types d'activités

Bénévoles :

L'approche est basée sur la personne centrée sur ses attentes, ses motivations et ses expériences.

Les types d'activités sont basés sur des méthodologies d'éducation non formelle travaillant sur les compétences non formelles, la découverte et le développement de soi et la constitution de groupes.

Organisations :

L'approche vise à améliorer la gestion des bénévoles dans les organisations d'accueil et comprend un processus en 4 étapes : Autonomisation (formation) ; Diagnostic ; Expérimentation ; Impact.

L'approche est basée sur la conviction que pour obtenir des changements dans une organisation d'accueil, il est nécessaire d'impliquer tous les acteurs stratégiques et les décideurs, et pas seulement le coordonnateur des bénévoles.

Les types d'activités de la première étape de l'autonomisation (formation) sont censés fournir des connaissances sur les outils et les stratégies qui peuvent être utiles à la gestion quotidienne des bénévoles. Après cette phase, les organisations d'accueil commencent à les mettre en œuvre. Tout d'abord, ils procèdent à une évaluation de l'organisation en matière de gestion des bénévoles, élaborent un plan d'action et commencent à mettre en œuvre ce plan d'action avec un soutien professionnel. La dernière phase est consacrée à l'évaluation de l'impact de l'ensemble du processus sur l'organisation hôte.

Méthodologie de formation :**Bénévoles :**

Éducation non formelle.

Organisations :

Une formation technique qui établit un équilibre entre la théorie et la pratique, en permettant aux participants de produire des résultats concrets pour chacune des phases de la gestion.

Groupes cibles et personnes participant à la prestation de la formation

- Population générale
- Bénévoles et aspirants bénévoles de tous âges
- Chômeurs de plus de 50 ans
- Organismes d'accueil
- Gestionnaires/coordonnateurs des bénévoles
- Gestionnaires/Coordonnateurs en herbe

Ce qui s'est bien passé**Bénévoles :**

- L'inclusion d'une formation sur les compétences non techniques, par exemple la communication efficace, la gestion des conflits, le leadership dans le volontariat, a été très appréciée et demandée par les organisations hôtes
- Une formation de 12 heures donne les meilleurs résultats
- L'utilisation des méthodes d'éducation non formelle

- La formation en groupe, parce que les participants reçoivent beaucoup d'inspiration de leurs pairs, ce qui améliore les possibilités de réseautage
- Les participants ont tendance à considérer la formation comme un outil de promotion du changement, d'acquisition de compétences et de connaissances
- Moments de formation de groupe et de réflexion personnelle
- Le soutien individuel aux participants permet d'approfondir les motivations individuelles et d'obtenir une meilleure adéquation entre les bénévoles et les organisations d'accueil
- Réflexion avec les bénévoles sur le processus dans ses différentes étapes : préparation, accompagnement et évaluation

Organisations :

- Disposer d'une formation et d'un conseil spécifiques destinés à une organisation d'accueil spécifique
- Le processus est centré sur l'organisation dans son ensemble et pas seulement sur un seul stagiaire (le responsable des bénévoles), y compris les directeurs (acteurs décisionnels), les responsables/coordonateurs des volontaires et les bénévoles ayant un rôle de mentor
- Le processus est adapté à l'organisation : ses caractéristiques, son contexte, ses besoins spécifiques et ses ressources
- Le processus responsabilise et soutient les organisations
- Le processus mesure l'impact de l'action entreprise et fonctionne comme une reconnaissance de l'organisation pour le travail accompli et favorise également la continuité

Ce qui peut être amélioré

Bénévoles :

Les gens qui pensent généralement à faire du bénévolat sans plan précis ne semblent pas tirer autant de la formation que ceux qui savent dans quel projet ils vont s'engager.

Organisations :

La formation s'adressant uniquement aux individus en groupe (responsables/coordonateurs de volontaires, futurs responsables/coordonateurs de bénévoles) et non à l'ensemble de l'organisation hôte a eu un impact moindre en termes de mise en œuvre des changements dans l'organisation.

Federacja FOSa, Poland

Trois formations ont été développées par **FOSa** pour encourager le bénévolat, gérer et impliquer les bénévoles, et préparer au bénévolat.

Encourager le bénévolat : un court métrage est disponible sur YouTube créé par le **Centre des bénévoles**.

Gestion et implication des bénévoles : le Centre des bénévoles utilise un ensemble complet de bonnes pratiques pour susciter un intérêt au bénévolat, déterminer un cheminement personnel et encourager l'implication sur une certaine durée.

Préparation au bénévolat : une série d'ateliers de 5 semaines, destinés aux personnes marginalisées, conçus pour accroître leur socialisation, leur intérêt pour le bénévolat et les sensibiliser aux nouvelles technologies dans le contexte actuel.

Thèmes de formation

- Diagnostic des prédispositions et des intérêts des seniors dans le cadre du bénévolat
- Développement des compétences sociales : communication, travail d'équipe, affirmation de soi, gestion du stress, gestion du temps.
- Organisation du bénévolat : qu'est-ce que le bénévolat ; qui est bénévole ; quels sont les droits et devoirs du bénévole ; quels sont les domaines d'activité possibles ; quelles institutions organisent le bénévolat dans la région locale.
- Motivations et inspirations : qu'est-ce qui me motive à m'impliquer ?
- Planification des actions sociales

Approche de formation et types d'activités

Approche de formation :

- Apprentissage actif - la formation est basée sur l'apprentissage par le faire - le transfert des connaissances théoriques est limité au minimum, les compétences et les aptitudes sont développées par des exercices pratiques et l'expérience.
- Favoriser les compétences sociales, les aptitudes au travail en groupe et les aptitudes à la résolution de problèmes et à la planification
- Favoriser l'estime de soi en faisant référence aux expériences de vie et aux valeurs importantes pour les aînés.
- Approche individualisée de chaque senior - pour lui permettre de se développer dans les domaines qui sont importants pour lui.

Types d'activités

- **JOB COMPANY** - un programme de formation de 5 semaines qui prépare les seniors à un travail bénévole actif. Le programme comprend un diagnostic des prédispositions et des intérêts des seniors, des ateliers sociaux et de préparation à la vie active, des rencontres avec des bénévoles expérimentés, la planification d'actions sociales communes et leur mise en œuvre indépendante, y compris la création d'une campagne de marketing utilisant la technologie informatique et les outils Internet : un blog Internet, des profils Facebook, etc.

- ATELIER DE BÉNÉVOLAT - les seniors participent à un atelier au cours duquel ils travaillent ensemble pour préparer leur propre action sociale en se basant sur leur expérience, leurs compétences et leurs valeurs.

Méthodologie de formation

L'hypothèse principale des programmes de formation des bénévoles - y compris des seniors - mis en œuvre dans les FOSa est "l'apprentissage expérientiel". Les techniques d'atelier utilisées sont basées sur la méthodologie de l'apprentissage efficace des adultes, appelée cycle d'apprentissage de Kolb, qui suppose que "l'apprentissage est le processus par lequel la connaissance est créée par la transformation de l'expérience" (Kolb, 1984). Pendant la formation, nous engageons les volontaires dans des exercices simulant des problèmes réels et nous les encourageons à chercher leurs propres solutions. Nous stimulons ainsi leur engagement, leur créativité et leur "esprit d'initiative". De plus, nous construisons une relation profonde entre les volontaires et l'organisation, en les incluant dans les tâches quotidiennes mises en œuvre dans FOSa : nos actions caritatives et autres activités sociales. Certains d'entre eux, dans le cadre de la préparation au volontariat, sont entièrement coordonnés et planifiés par les volontaires eux-mêmes.

Groupes cibles et personnes participant à la prestation de la formation

- 50 ans et plus
- Les personnes âgées marginalisées- chômeurs, pauvres, solitaires, etc.

Ce qui s'est bien passé

- Permettre aux seniors de planifier et de coordonner leur propre action sociale pendant la formation a considérablement renforcé leur estime de soi, leur but dans la vie et leur sentiment d'appartenance.
- Les seniors sont très souvent réticents à participer à des activités pour lesquelles elles ont de faibles compétences, par exemple en informatique. Ils sont très réticents à participer à la formation traditionnelle. Les faire participer à leurs propres initiatives signifie qu'ils veulent eux-mêmes briser les barrières de leur incompetence - ils commencent à utiliser des ordinateurs, Internet, regarder des vidéos sur YouTube, utiliser Facebook, etc ; non pas parce qu'ils doivent le faire mais parce qu'ils le veulent.
- La présence quotidienne au bureau de FOSa et la participation à ses activités quotidiennes créent un lien fort entre les volontaires et l'organisation - ils sont heureux de revenir vers nous et de s'engager dans de nouvelles activités.

Ce qui peut être amélioré

Créer une méthode efficace d'évaluation des programmes de formation - un outil d'analyse multidimensionnelle de leurs effets, y compris l'opinion des formateurs, des personnes âgées elles-mêmes, des personnes / institutions utilisant leur soutien.

Conclusions

Les rapports envoyés par les partenaires présentent des éléments très clairs, notamment en ce qui concerne le bénévolat des seniors, la réduction de l'isolement social, l'amélioration des compétences générales et la création d'opportunités d'employabilité. Il est évident que tous les partenaires partagent le même objectif de promouvoir le bénévolat, de former les organisations au développement du bénévolat et de sensibiliser à ses répercussions majeures. La recherche souligne également le rôle important que jouent les bénévoles dans le fonctionnement des organisations et dans leurs services.

En outre, le rapport souligne comment les partenaires organisent déjà des formations pour les bénévoles dans un certain nombre de domaines, notamment les rôles et responsabilités, le code de conduite, etc. Ce projet contribuera à cette formation de manière positive. Ce qui a bien fonctionné dans le passé et les changements qui pourraient être apportés pour améliorer le concept dans son ensemble méritent également d'être soulignés. D'après ce que les partenaires ont fourni jusqu'à présent, nous pouvons conclure qu'il y a beaucoup de matériel avec de bons points/conseils clés qui pourraient être utilisés pour la formation et utilisés comme matériel de référence supplémentaire.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Dacorum CVS (Community Action Dacorum), Royaume-Uni

Quelles formations/bonnes pratiques sont disponibles pour amener les gens à faire du bénévolat (Min 2 par pays) ?

Organisation : Centre des Volontaires de Dacorum (VCD)

Secteur : Bénévolat dans la zone locale du Dacorum

Le centre de bénévolat de Dacorum (VCD) est basé au centre de Hemel Hempstead. L'association soutient plus de 400 organisations à travers Dacorum en les aidant à trouver les bénévoles dont elles ont besoin pour assurer le fonctionnement des services essentiels. Au cours de la dernière décennie, ils ont aidé plus de 10 000 personnes de tous âges, aux compétences variées à devenir bénévoles. L'organisme de bienfaisance a fait ses preuves en aidant à bâtir et à renforcer les communautés locales en transformant la vie de ceux qui s'impliquent. VCD a soutenu des organismes de bienfaisance et des groupes communautaires pendant plus de 40 ans, mettant en relation des individus et des groupes de personnes désirant faire du bénévolat avec des organismes sans but lucratif qui nécessitent le soutien de bénévoles.

<https://www.volunteerdacorum.org/>

Description de la formation :

VCD Formation au bénévolat

VCD organise des séances d'initiation au bénévolat qui durent généralement quelques heures et qui ressemblent davantage à une discussion informelle pour aider les bénévoles à faire le premier pas - une fois que la plupart des bénévoles auront commencé, ils continueront probablement à faire du bénévolat à différents moments au cours de leur vie.

La séance propose aux bénévoles de répondre aux questions suivantes:

- Quelles compétences pouvez-vous offrir ?
- Combien de temps pouvez-vous donner ?
- Que voulez-vous retirer du bénévolat ?
- Comment rechercher des occasions de bénévolat ?

Les bénévoles sont invités à s'inscrire sur la base de données "Volunteer Connect".

L'organisme de bienfaisance soutient plus de 70 bénévoles par année qui interviennent dans la région.

VCD ONG/Organisations qui font appel à des volontaires

VCD organise des modules de formation sur le recrutement et la gestion des bénévoles et les politiques que les ONG devraient mettre en place. La formation porte sur le thème suivant : "**Valorisation de la gestion des bénévoles : une promesse en 6 points**".

L'initiative de **valorisation de la gestion des bénévoles en 6 points** est une initiative qui vise à sensibiliser le public à la nécessité de bonnes pratiques en matière de gestion des bénévoles. Il s'agit d'un programme à l'échelle du Hertfordshire. Tous les centres de bénévolat du Hertfordshire demandent aux organisations nouvellement créées et aux organisations existantes de chercher à atteindre les objectifs.

Les organisations sont invitées à auto-évaluer leurs politiques, pratiques et procédures actuelles à l'aide d'une liste de contrôle facile à utiliser, disponible auprès de VCD et sur le site Web. La liste de contrôle consiste en une série d'énoncés simples sur la gestion de base des bénévoles. Les organisations peuvent décider si elles remplissent pleinement les critères, si elles les remplissent partiellement ou si elles ne les remplissent pas du tout. Lorsque des lacunes sont identifiées, VCD offre des conseils individualisés,

des modèles de documents et d'autres sessions de formation. Une fois que tous les critères de la promesse en 6 points sont remplis, l'organisation se voit délivrer un certificat.

Les avantages de l'adhésion à la promesse en 6 points sont les suivants :

- être reconnu par les bailleurs de fonds potentiels comme prenant la gestion des volontaires au sérieux.
- être admissible à une mise en candidature pour le prix **Valoriser la gestion des bénévoles** à l'échelle du comté.
- être reconnu par les bénévoles comme une bonne organisation avec laquelle travailler.
- être plus susceptible de recruter et fidéliser des bénévoles.
- avoir un profil plus élevé – être référencé sur le site Web des centres d'action bénévole Herts.
- avoir accès à un soutien supplémentaire de la part des centres d'action bénévole locaux.
- utiliser le logo d'accréditation sur la documentation de l'organisation.

Les 6 domaines de gestion des bénévoles couverts dans la liste de contrôle sont les suivants :

- Planification de l'engagement bénévole - une politique sur le bénévolat couvre tous les aspects de la relation avec les bénévoles. Des descriptions des rôles sont produites et le bénévolat est ouvert à tous.
- Processus de recrutement - les bénévoles potentiels sont contactés rapidement et les processus de recrutement sont équitables, efficaces et cohérents.
- Induction - les nouveaux volontaires reçoivent une préparation complète pour leurs tâches et ont une personne nommée pour leur soutien continu.
- Soutien et sécurité - les bénévoles sont couverts par une assurance et sont inclus dans les politiques de santé et sécurité. Dans la mesure du possible, les frais remboursables sont pris en charge.
- Formation et développement personnel - les motivations des volontaires sont satisfaites par des tâches appropriées et ceux qui ont besoin d'un soutien supplémentaire peuvent se porter volontaires dans la mesure du possible.
- Impliquer, récompenser et reconnaître les volontaires - les volontaires contribuent à la prise de décision et sont pleinement impliqués, les volontaires reçoivent une reconnaissance appropriée pour leurs efforts.

VCD aidera les organisations à s'inscrire dans la base de données "Volunteer Connect" et examinera comment elles peuvent promouvoir les possibilités de volontariat.

Organisation : Hospice St Francis

Secteur : Soins palliatifs

L'Hospice de Saint-François fournit gratuitement des soins palliatifs à North West Herts et dans la région de Chiltern à Bucks. Le fonctionnement des services revient à 5 millions de livres sterling, son fonctionnement dépend donc grandement de l'engagement de la communauté locale et des bénévoles. L'Hospice compte plus de 1 200 bénévoles, dont 70 % de plus de 50 ans.

<http://www.stfrancis.org.uk/>

Description de la formation :

Hospice of St Francis Core Mandatory Training & Induction training

Chaque bénévole est invité à l'Hospice pour une séance d'initiation d'une demi journée qui lui donne l'occasion de se renseigner sur l'Hospice et les missions de bénévolat envisageables. Si la mission de bénévolat est choisie, ils passeront en revue les responsabilités attribuées et le chef d'équipe proposera une initiation aux missions spécifiques à ce bénévolat, aux équipements et outils nécessaires à maîtriser. On demande ensuite à chaque bénévole de suivre la formation initiale obligatoire, qui est composée de 7 modules

- Confidentialité (gouvernance de l'information)
- Égalité et diversité

- Protéger les adultes
- Protéger les enfants
- Sécurité incendie
- Santé et sécurité
- Manutention manuelle

Cette formation est offerte en 3 formats

- Formation en ligne (à l'aide de Training Tracker <https://www.trainingtracker.co.uk>)
- Formation de groupe en présentiel (3-12 personnes), qui reprend les éléments de la formation en ligne.
- Livret de formation

Les volontaires doivent ensuite attester qu'ils ont lu/effectuer la formation.

Hospice of St Francis Rôle spécifique Formation obligatoire

D'autres formations liées au bénévolat sont offertes en fonction du rôle du bénévole. Les volontaires sont répartis en 5 groupes et le programme de formation est conçu pour répondre aux besoins du bénévole, de l'organisation, de son activité et de ses équipes.

Les 5 groupes sont les suivants

- Bénévoles ayant des responsabilités cliniques
- Bénévoles qui rencontrent les patients et ont accès à des renseignements confidentiels
- Bénévoles qui ne rencontrent pas les patients, mais qui ont accès à des renseignements confidentiels.
- Bénévoles qui visitent souvent les sites, mais qui n'ont pas accès à des renseignements confidentiels ou à des patients.
- Bénévoles qui ne visitent pas souvent les sites, mais qui n'ont pas accès à des renseignements confidentiels ou à des patients.

La formation de ces bénévoles est divisée en 2 groupes

- Non clinique
- Clinique

Dans chaque groupe, un éventail de sujets est couvert, certains des modules de formation sont en ligne, d'autres sont des formations de groupe en présentiel.

Selon les missions, une partie de la formation doit être complétée dans les 3 mois suivant le début de la formation. Une mise à jour, dont la fréquence varie selon la thématique, est faite régulièrement.

Quelles formations CAD a délivré dans ce domaine d'expertise ?

Secteur : Bénévolats des seniors, 50 ans et plus

Description de la formation :

Community Action Dacorum (CAD) s'est impliqué dans 2 projets Erasmus + appelés "Senior Pass" et "Senior Plus", qui ont aidé les personnes de plus de 50 ans à améliorer leurs compétences à des fins d'employabilité. Les deux projets comportaient des modules de formation.

CAD Senior Pass et Senior Plus (S+)

Les deux projets ont été conçus pour travailler avec des adultes de plus de 50 ans, au chômage ou inactifs, avec le besoin d'améliorer leur employabilité, surtout dans le cadre d'un chômage de longue durée. Accompagner les seniors dans une démarche d'engagement actif les aide à contribuer à l'économie et à la société. Avec les nouveaux défis numérique et la crise économique, il est devenu évident que les personnes âgées de plus de 50 ans ont besoin d'évaluer et d'alimenter leurs compétences et leurs aptitudes.

Les projets portaient plus particulièrement sur les nouvelles compétences que ce groupe d'âge doit acquérir. La formation dispensée dans le cadre des deux projets était axée sur le renforcement de la

confiance en soi et l'estime de soi, sur les besoins actuels relatifs au marché du travail, sur les méthodes de recherche d'emploi existantes et sur la façon dont le bénévolat peut y contribuer.

Dans le cadre de Senior Pass, nous avons envoyé 4 des participants à l'étranger pour 3 semaines de bénévolat. S+ nous permettait d'envoyer 8 bénévoles à l'étranger, mais cela n'a pas été possible car un grand nombre de participants touchaient des prestations sociales. Or la loi britannique sur les prestations sociales comprend des restrictions les empêchant de s'absenter du territoire national. Mais ce projet a contribué à organiser une expérience de bénévolat à l'échelle locale.

Dans les deux cas, nous avons accueilli des bénévoles seniors de Lettonie, du Portugal, de France et d'Italie, qui ont pris part avec enthousiasme à des événements locaux et activités dans tout Dacorum pendant leur séjour.

Ce qui a bien fonctionné et pourquoi ?

VCD Formation au bénévolat

Le soutien et l'entretien individuels comme moyens de découvrir comment accompagner les bénévoles ont été considérés comme la meilleure pratique.

VCD ONG/Organisations qui font appel à des bénévoles

VCD a permis aux organisations d'identifier comment travailler avec les bénévoles et comment les intégrer au mieux au sein de leur organisation. Cela les a également aidés à fidéliser les bénévoles.

Hospice of St Francis Core Mandatory Training & Induction training

Les 3 formats de formation permettent de ne pas s'appuyer entièrement sur les compétences en informatique des bénévoles et à ouvrir l'offre au plus grand nombre. La formation initiale donne aux bénévoles une chance réelle de comprendre les buts et objectifs de l'Hospice, ce qui renforce leur motivation à s'engager dans du bénévolat. Si le bénévole est interpellé par les missions menées au sein de l'Hospice, il s'implique plus volontiers dans la formation.

Hospice of St Francis Rôle spécifique Formation obligatoire

Là encore, la formation porte ses fruits lorsque les volontaires comprennent parfaitement ce que l'on attend d'eux, et confrontent les objectifs de la formation aux buts et objectifs de l'organisation.

CAD Senior Pass et Senior Plus (S+)

Dans les deux projets, il est à noter les points suivants:

- La confiance en soi des participants a augmenté.
- L'estime de soi des participants a augmenté.
- Perspectives d'emploi.
- Implication communautaire.
- Sensibilisation accrue des bénévoles à l'échelle locale et à l'étranger.
- Support Peer to Peer.

Dans les deux projets, plus de 50 % des participants ont trouvé un emploi ou se sont engagés dans un nouveau bénévolat.

Toutes les formations, ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi ?

VCD Formation au bénévolat

La formation au bénévolat VCD ne fonctionne pas dans un cadre de formel ou en groupe.

VCD ONG/Organisations qui font appel à des bénévoles

Au début, le module de formation s'étendait sur une journée d'une grande amplitude horaire, mais cela n'a pas très bien fonctionné, de sorte que le module de formation a été divisé en 3 sessions

- Recrutement et fidélisation des bénévoles
- Gestion des bénévoles
- Politiques sur le bénévolat

Les organisations pouvaient donc choisir la session pouvant répondre au mieux à leur besoins.

Hospice of St Francis Core Mandatory Training & Induction training

Lorsque le bénévole ne comprend pas vraiment les besoins, les buts et les objectifs de l'équipe, des patients et de l'organisation, la formation n'atteint pas ses objectifs voulus. La première session de formation a été proposée à l'ensemble des bénévoles sans aucune distinction ; certains n'en voyaient pas la nécessité, ayant déjà une forte expérience.

Hospice of St Francis Rôle spécifique Formation obligatoire

La problématique s'est également posée sur la formation obligatoire pour les bénévoles engagés auprès de l'organisation depuis un certain temps et dont les besoins se portaient sur de la formation continue et de la mises à jour des pratiques.

CAD Senior Pass et Senior Plus (S+)

Dans les deux projets, la partie de la formation axée sur le bénévolat était difficile à dispenser pour les raisons suivantes

- Beaucoup de participants connaissaient le bénévolat et les apports d'un engagement.
- Beaucoup de participants ont trouvé un emploi avant même de débiter leur bénévolat et d'entamer une réflexion sur les apports de leur engagement.
- Les missions de bénévolat étaient limitées et ne répondaient pas aux attentes et compétences des bénévoles potentiels, une grande partie des missions portaient sur des activités manuelles et peu sur des missions administratives ou informatiques.
- Bénévolat à l'étranger - Les lois britanniques sur les prestations sociales prévoient des restrictions interdisant aux prestataires de quitter le territoire national.

Quelle était la durée des formations ?

VCD Formation au bénévolat

2 à 8 heures en face à face ou en groupe, selon les besoins individuels.

VCD ONG/Organisations qui font appel à des bénévoles

8 heures de formation en classe plus 4 heures d'apprentissage à distance.

Formation initiale obligatoire et formation d'initiation spécifique à l'Hospice of St Francis

formation obligatoire 1 à 3 heures, ½ journée (3 heures) de formation d'initiation.

Formation obligatoire spécifique aux missions au sein de l'Hospice of St Francis

Varie selon les missions et les matériels à appréhender au cours de la formation

Senior Pass pour les seniors de la DBC

10 heures de formation en classe plus 4 heures d'apprentissage à distance.

CAD Senior Plus (S+)

12 heures de formation en classe plus 4 heures d'apprentissage à distance, 1 à 2 heures de soutien individuel et 8 à 60 heures de bénévolat in situ.

Quel matériel est mis à disposition en libre accès ?

VCD ONG/Organisations qui font appel à des bénévoles

Liste de contrôle du plan en 6 points

https://drive.google.com/open?id=1E8rkWxsgL-l_YhOfUx67AcHIm0f0LHGz

CAD Senior Plus (S+)

Le guide du bénévolat

https://drive.google.com/open?id=1e8XAaBwp1-xlBaBFhPO_j2OFnkoyZ3Av

Formation des bénévoles de l'Hospice Saint-François

<https://drive.google.com/open?id=1SkAIYFJLKAF9ZN1soOe9Rc9pyEi-T3uT>

ANNEXE 2 : Replay Neytwork, Italie

Quelles formations/bonnes pratiques sont disponibles pour amener les gens à faire du bénévolat (Min 2 par pays) ?

Organisation : CEMEA del Mezzogiorno onlus

Secteur : éducation non formelle, seniors actifs, entrepreneuriat

L'organisation italienne CEMEA del Mezzogiorno onlus (Training Centres for Active Education Methods) travaille sur la mobilité internationale comme outil éducatif. Notre organisation fait partie d'un réseau mondial de formation de formateurs et de travailleurs sociaux débuté dans les années 50.

Vision : Le CEMEA promeut le respect des diversités, en encourageant le souhait de chacun d'accroître ses compétences. L'objectif principale du CEMEA est donc de permettre l'amélioration effective des compétences.

Mission : L'activité éducative du CEMEA (Centres de formation aux méthodes d'éducation active), combinée aux opportunités d'apprentissage internationales offertes par l'Union européenne, soutient la participation, l'approche interculturelle, la dimension locale et la citoyenneté active comme éléments fondamentaux des actions collectives et individuelles.

L'unité internationale du CEMEA a développé des aptitudes et des compétences en matière de gestion, de mise en œuvre et d'évaluation de projets internationaux à long terme axés sur l'éducation des adultes grâce à sa participation à Grundtvig Multilateral, Grundtvig Learning Partnership, Leonardo Transfer of Innovation et Grundtvig Senior Volunteering projects. Le CEMEA a accueilli et envoyé des bénévoles seniors en France, au Portugal, en Espagne, au Royaume-Uni et en Lettonie.

Description de la formation :

SENIOR PLUS

Un parcours de formation pour les personnes de 50 ans et plus, où le travail bénévole, l'apprentissage expérientiel et les possibilités de redynamisation des seniors étaient l'un des principaux piliers.

Senior Plus reposait sur l'idée que chaque expérience peut apporter un apprentissage, si une réflexion sur l'expérience est menée. Cette prise de conscience peut donc conduire à identifier et développer des compétences, et les investir dans un contexte différent. Dans le cadre du parcours de formation proposé par le projet, le processus de réflexion et de renforcement des compétences des seniors s'accompagne de la possibilité d'un bénévolat local ou international.

La méthode Senior Plus incluait le bénévolat local et international en tant qu'élément clé dans le processus d'apprentissage avec un grand impact sur l'individu et les organisations d'accueil.

Organisation : AUSER

Secteur : bénévolat des seniors - service de soins à la personne.

Auser est une association nationale italienne qui promeut particulièrement l'intégration sociale des seniors par l'engagement bénévole. La proposition s'adresse en premier lieu aux personnes âgées, mais elle encourage les dynamiques intergénérationnelles et l'interculturalité. Une association au sein de laquelle l'individu est au centre de la réflexion et est également partie prenante de la communauté.

Les objectifs visés sont les suivant:

- Améliorer la qualité de vie.
- Combattre toutes les formes d'exclusion et de discrimination sociale, en particulier à l'égard des migrants et des femmes.
- Soutenir les personnes marginalisées
- Diffuser la culture et les pratiques solidaires à travers la participation active.
- Améliorer l'expérience, les compétences, la créativité et les initiatives chez les seniors
- Développer et entretenir les échanges intergénérationnels.

L'organisation en chiffres :

301 381 membres associés

44 753 bénévoles

1 543 sites et structures affiliées en Italie

7 411 597 heures de bénévolat effectuées en 1 an

624.687 participants aux activités promues par Auser en un an

Description de la formation :

Auser s'appuie fortement sur le bénévolat et investit beaucoup dans la formation des bénévoles, tant pour accroître leurs compétences personnelles que pour encourager l'interaction entre les bénévoles et ainsi favoriser un bénévolat efficace au service de publics souvent marginalisés. Les offres de formation se répartissent sur l'ensemble du pays et accueillent également des participants issus des régions limitrophes de l'Italie pour promouvoir les échanges et l'entraide.

Pour atteindre ses objectifs, une action de formation à 3 niveaux a été structurée :

1. La formation PIONEERS s'adresse aux nouveaux membres qui souhaitent s'engager dans des activités bénévoles avec AUSER.
2. Le cours de formation TAKEN IN THE NETWORK propose aux bénévoles déjà actifs dans l'organisation d'identifier les difficultés rencontrées au cours de leur activités afin d'y apporter des solutions innovante grâce à une critique constructive.
3. Le projet SOCIAL-MIND vise à mettre en contact des bénévoles et des publics variés, en particulier des personnes âgées, mais aussi des adultes, des immigrés et des jeunes NEET, qui ont un niveau d'éducation faible ou très faible et qui de fait risquent une marginalisation. Le défi est de les impliquer dans des activités culturelles et sociales grâce une offre variée capable de stimuler leur intérêt et leur adhésion.

Les modules de formation de PIONEERS soutiennent les objectifs suivants :

- Connaître l'organisation, son réseau, les ressources mises à disposition
- S'adapter aux publics variés accompagnés au cours du bénévolat
- Rencontrer et créer des liens dans le réseau de bénévoles
- Expérimenter des outils et des actions pour s'intégrer plus facilement dans la dynamique de groupe existante au sein des bénévoles de l'organisation.
- Développer les compétences nécessaires au travail en équipe

Les formations TAKEN IN THE NETWORK interviennent à un stade avancé du bénévolat afin de prévenir une routine et une démotivation possibles. Les contenus reprennent et poursuivent ce qui a été fait dans le premier module, en se concentrant principalement sur :

- La relations avec les autres bénévoles
- La relation avec les gens que j'accompagne
- La reconnaissance de mon travail au sein de ma communauté (quartier, famille...)
- Les limites, les enjeux et les défis propres à mon bénévolat

SOCIAL-MIND propose des activités permettant la poursuite des initiatives et innovations sociales qui ont émergé au cours du deuxième module. Celles-ci contribuent non seulement à maintenir une relation constante entre l'action sociale d'AUSER, les objectifs de ses bénévoles et les besoins des bénéficiaires mais elles offrent également un champ d'expérimentation et d'apprentissage (PRATIQUE) dans lequel les bénévoles plus expérimentés (inspirés par le cours TAKEN IN THE NETWORK) accompagne les bénévoles PIONEURS souhaitant s'impliquer plus largement dans les actions.

Quelles formations la CEMEA a-t-il dispensées dans ce domaine d'expertise ?

Secteur : Bénévoles de 50 ans et plus

Description de la formation :

PARCOURS DE FORMATION SENIOR PLUS

Senior Plus est un parcours de formation qui permet aux seniors de travailler sur leur estime de soi, leurs motivations et leur esprit d'initiative.

L'un des objectifs du parcours de formation Senior Plus est de favoriser l'activité chez les seniors.

Le parcours de formation Senior Plus suit le processus suivant :

FORMATION FOCUS SUR LA PERSONNE : les seniors bénéficient d'une formation dans laquelle ils réfléchissent sur leur expérience cumulée, soutenus par un formateur / conseiller.

Après avoir travaillé sur la dynamique de groupe nécessaire à la recherche et la reconnaissance des compétences, le module identifie les motivations, les forces et les difficultés de chacun. L'identification et la reconnaissance des compétences sont fondamentales pour la construction d'outils visant à traduire l'expérience des seniors par le biais de certificats, de photos, d'entrevues vidéo et de tout ce qui pourrait alimenter un E-PORTFOLIO, outil multifonctionnel au processus métacognitif.

JOURNÉE DE FORMATION AU BÉNÉVOLAT : les seniors participent à une formation basée sur des activités d'éducation non formelle visant à mettre en valeur le bénévolat comme opportunité d'apprentissage. La formation aborde différents aspects tels que le développement personnel, le travail en équipe, la gestion organisationnelle et l'interculturalité. Les méthodes de communication et la gestion des conflits sont au cœur des réflexions.

BÉNÉVOLAT : les seniors font du bénévolat à l'échelle locale ou internationale.

L'ÉVALUATION DE SOI : les seniors réfléchissent aux expériences d'apprentissage réalisées au cours du bénévolat, avec l'ambition de se connaître, de prendre conscience des raisons et de la manière dont sont motivées leurs actions et la volonté de s'adapter et d'apprendre "(qui) est essentielle à notre survie comme individus" (Z. Zull).

APPRENTISSAGE CONTINU : les seniors intègrent cette réflexion dans le e-portefeuille et l'utilisent pour améliorer leur dynamique d'action et leur employabilité.

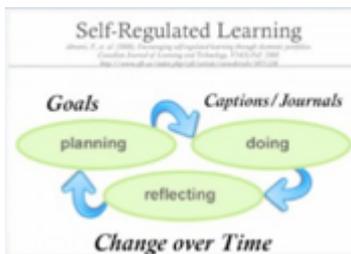
L'estime de soi et l'évaluation constante des étapes qui ont jalonné leur parcours d'engagement sont d'autres éléments cruciaux du programme de formation.

A partir des travaux de théoriciens comme Dewey, Habermas, Kolb et Schön, nous pouvons définir le parcours de formation Senior Plus comme fondé avant toute chose sur le concept de *métacognition*, c'est-à-dire penser à réfléchir. Pour clarifier ce concept, nous pouvons nous référer à l'assertion de Dewey: "*Nous n'apprenons pas de l'expérience... nous apprenons*



en réfléchissant sur l'expérience".

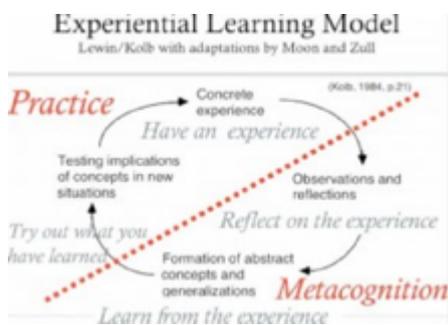
La théorie d'apprentissage de Kolb définit quatre styles d'apprentissage distincts basés sur un cycle d'apprentissage en quatre étapes. Kolb inclut ce "cycle d'apprentissage" comme principe central dans sa théorie de l'apprentissage expérientiel et affirme qu'idéalement, ce cycle comprend quatre étapes : expérimenter, réfléchir, penser et agir. Dans ce cadre théorique, l'expérience de bénévolat des seniors doit être appréhendé de manière à leur permettre d'identifier les compétences associées à leur expérience et d'envisager leur utilisation dans un contexte différent favorable à leur dynamique active et à leur employabilité. Le modèle de Kolb est particulièrement élaboré, car il offre à la fois un moyen de comprendre les différents modes d'apprentissage des individus et une explication d'un cycle d'apprentissage expérientiel pouvant s'appliquer à tous. Le cycle d'apprentissage de Kolb aborde les "expériences immédiates ou concrètes" comme support aux "observations et réflexions". Ces "observations et réflexions" sont assimilées et distillées en "concepts abstraits" produisant de nouvelles implications pour l'action qui peuvent être "testées activement" à leur tour en créant de nouvelles expériences. Idéalement, ce processus représente un cycle ou une spirale d'apprentissage où l'apprenant "touche tous les 'b@ases'", c'est-à-dire un cycle d'expérience, de réflexions, de conceptualisation et d'action. Des expériences immédiates ou concrètes conduisent à des observations et des réflexions. Ces réflexions sont ensuite assimilées (absorbées et traduites) en concepts abstraits ayant des implications pour l'action, que la personne peut tester et expérimenter activement, ce qui permet de créer de nouvelles expériences.



Le diagramme du haut associe la dimension temporelle à la réflexion nécessaire à la création d'un E-Portfolio. En ce qui concerne l'apprentissage autorégulé, nous avons trois temps différents : le verbe associé à la projection permet la planification (établir de nouveaux objectifs), le présent s'ancre dans le faire (créer des carnets ou des journaux numériques) et le passé représente la réflexion (parcourir le passé, se concentrer sur le changement qui se

produit dans le temps). Nous pouvons donc avoir 3 perspectives différentes sur une activité d'apprentissage et la réflexion peut avoir lieu dans toutes ces phases.

James E. Zull a contribué à une nouvelle application des théories de Kolb qui identifie le besoin de compléter la métacognition par une phase visant à tester les implications des concepts dans de nouvelles situations. C'est une nouvelle façon d'interpréter ce que Kolb affirmait : "Nous avons une expérience, par l'observation et la réflexion sur cette expérience (métacognition), nous transférons ce que nous avons appris dans de nouvelles situations". Ces théories et modèles appliqués à l'utilisation du E-Portfolio soulignent les apports de l'ère numérique au processus parfois nommé "dialogue" dans certaines recherches. On s'accorde sur l'importance du portefeuille de publications, de la réception de feedback ainsi que du partage et de l'aspect collaboratif. Le parcours considère l'E-Portfolio comme un objectif et un outil d'apprentissage en profondeur de nature développementale, auto-directive, pérenne et impliquant une réflexion.



L'utilisation ultérieure de l'expérience Senior Plus paraîtra plus claire si nous considérons les ajouts que J.E. Zull a apporté à ses réflexions en affirmant que "la connaissance de soi, la conscience du comment et du pourquoi nous pensons de la sorte et la capacité à nous adapter et à apprendre, sont essentielles à notre survie comme individus".

Quelques éléments clés du parcours de formation :

Travailler ensemble : Investir du temps pour que le groupe apprenne à se connaître et à se faire confiance afin qu'ils puissent travailler ensemble, se mettre au défi et se soutenir mutuellement et tirer le meilleur parti du partage d'expériences et de connaissances.

Soutenir le mentorat individuel : Établir une relation de confiance entre le senior et le formateur/conseiller pour s'assurer que chaque participant progresse à un rythme qui lui convient et dans la direction qu'il souhaite. Donner l'occasion de discuter de questions confidentielles à l'extérieur du groupe.

Accompagner l'auto-évaluation et l'évaluation des compétences par les pairs : Utiliser à la fois des outils " sur mesure " et " prêts à l'emploi " pour articuler les compétences déjà acquises et celles qui sont nécessaires.

Il peut s'agir de...

- Simple questionnaires QCM
- Observation par les pairs et rétroaction

Collecter des éléments "témoins": Recueillir un large éventail d'éléments témoignant des compétences et de l'expérience des participants.

Il peut s'agir de...

- Témoignages
- Certificats

- Preuves vidéo et photographiques
- Produits et publications
- Articles d'actualité et sites web

Apprendre de nouvelles compétences : Apprendre de nouvelles compétences auprès de pairs, du formateur/conseiller, de formateurs spécialisés, de plateformes d'apprentissage en ligne et d'autres publications.

Encourager le développement personnel : Il s'agirait principalement de compétences spécifiques à l'apprentissage tout au long de la vie, telles que la résolution de problèmes et la communication, mais aussi du développement ciblé de la confiance en soi ou des qualités de leadership.

Évaluer ses progrès et son développement : valorisation régulière des progrès, des apprentissages et du perfectionnement des seniors afin de favoriser la prise de conscience des progrès effectués. Collecter les informations et les données pour permettre l'apprentissage en continu des seniors et asseoir les résultats.

Toutes les formations, ce qui a bien fonctionné et pourquoi ?

SENIOR PLUS

Le parcours de formation s'appuie sur l'individu et l'encourage à se définir sous le prisme de ses expériences formelles, non formelles et informelles. Senior Plus met la personne au centre de la formation et l'amène à réfléchir sur l'image qu'elle a d'elle-même, la confiance en son potentiel et sa capacité à acquérir autonomie et indépendance. Le projet l'encourage même en fin de parcours de formation, à envisager les opportunités d'évolution et de développement selon les principes d'apprentissage tout au long de la vie.

Le projet a permis aux seniors de reconnaître leur place au sein de la société, d'améliorer leur savoir-faire et leurs compétences, et de valoriser leurs expériences en favorisant leur implication et leur dynamique active dans un cadre social et professionnel.

Senior Plus Training Path s'est révélé être une action favorisant l'inclusion, l'égalité, la socialisation et l'insertion professionnelle pour le public cible des seniors de plus de 50 ans.

MODULES DE FORMATION DES UTILISATEURS

La formation est un outil pour valoriser et légitimer les compétences formelles et informelles (au niveau organisationnel par exemple), pour soutenir les motivations et initiatives individuelles en cohérence avec les objectifs de l'association, pour donner corps et sens à l'action consciente de la société civile dans des contextes territoriaux toujours plus complexes. Elle peut faciliter l'émergence et la compréhension de données problématiques précisément parce qu'elle constitue, dans le cadre de la méthodologie utilisée, un espace " contrôlé et protégé " de discussion et d'échange. L'acquisition d'une vision critique, c'est-à-dire une capacité d'évaluation et de jugement, est mise à l'épreuve au cours de la discussion. L'énergie dialogique et réflexive pourrait en effet être très opportunément utilisée pour bousculer - par exemple - les situations statiques et dynamiser les situations où la poursuite d'objectifs est jugée difficile et décourageante; comme la recherche de nouveaux volontaires. En fait, très souvent, les gens sont attirés par des exemples concrets, par des "choses qui bougent" plutôt que par des appels et des brochures.

Toutes les formations, ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi ?

SENTIER DE FORMATION DE SENIOR PLUS DE L'A.S.B.L. DE L'A.C.M.A.

L'expérience de Senior Plus nous a appris qu'une préparation plus étroite avec les organisations locales est nécessaire afin de favoriser un plus haut niveau d'intégration des bénévoles seniors dans la vie et le travail des organisations, pendant la période de bénévolat...

Un processus de réflexion et de planification de l'engagement des bénévoles est essentiel afin de trouver le meilleur équilibre et la meilleure adéquation entre la motivation, les besoins du volontaire et la contribution qu'il peut apporter à l'activité de l'organisation locale.

MODULE DE FORMATION DES UTILISATEURS

Des ressources limitées sont investies dans la répétition constante des activités de formation étudiées. Ce type d'activité a besoin d'une pérennisation au sein de l'organisation. Cela nécessite souvent une recherche de financements d'autres projets qui limite les temps à consacrer aux formations. Ces interruptions dans le parcours de progression des bénévoles peut représenter un facteur de régression.

Matériel disponible

CEMEA SENIOR PLUS PARCOURS DE FORMATION :

SENIOR PLUS GUIDE TO SUPPORT SENIOR VOLUNTEERING in international and/or local voluntary activities : un guide du bénévolat à l'international et au local en tant qu'expérience d'apprentissage a été élaboré sur la base de toutes les expériences pratiques du partenariat international impliqué dans Senior Plus.

SENIOR PLUS TRAINING FORMAT ET TOOLKIT pour formateurs/conseillers soutenant la formation des seniors à la dynamique active et à l'employabilité. Le document décrivant les contenus de formation définitif pour les conseillers comporte également un kit d'outils de soutien, qui associe certaines activités adaptés aux différents domaines d'intervention des formateurs. Les contenus et la boîte à outils de la formation à destination des formateurs représentent les lignes directrices pour les activités de formation locales ; celles-ci légitiment les professionnels à mettre en œuvre la méthode Senior Plus.

ANNEXE 3 : Conseil Municipal de Gulbene, Lettonie

Quelles formations/bonnes pratiques sont disponibles pour amener les gens à faire du bénévolat (Min 2 par pays) ?

Organisation Conseil municipal de Gulbene

Secteur :Participation sociale

Organisation et reconnaissance du bénévolat local dans la région de Gulbene

Objectif(s) social(s) (autonomisation, égalité, changements sociaux, etc.) :

- accroître l'intégration locale
- promouvoir la charité dans la communauté locale
- promouvoir un mode de vie actif et respectueux de l'environnement
- réduire l'isolement social

Résultats concernant la participation citoyenne :

- renforcement de l'adhésion à la communauté locale
- sensibilisation accrue au travail de la municipalité
- favoriser les actions sociales au sein de la communauté locale
- améliorer le bien-être de la population locale
- encourager la coopération intergénérationnelle
- atténuer les écarts entre la municipalité et la société civile

Organisation : Les seniors à l'école

Secteur : Implication des seniors au sein de la communauté locale

- Créer des rencontres entre des publics aux antécédents et expériences différentes, une dynamique intergénérationnelle et des échanges entre le personnel scolaire et les seniors.

- Réduire les écarts entre les générations et encourager l'interculturalité

- Contribuer à la création d'une société bienveillante et solidaire

- Impliquer les personnes âgées dans notre communauté, leur proposer d'intervenir dans les jardins d'enfants et les écoles, pour établir des liens entre les générations et réduire les écarts

- Tirer parti des compétences et de l'expérience de vie des seniors avec les enfants et dans le cadre d'activités à destination des plus jeunes

- Eriger les seniors comme modèles auprès des enfants et des adultes

- Impliquer des personnes à la communauté au contact des élèves afin d'influencer leur parcours citoyen

- Permettre à tous, y compris les retraités d'être des citoyens actifs

- Façonner un parcours d'apprentissage adapté aux seniors

- Améliorer le bien-être et prévenir les problèmes de santé des seniors en favorisant leur participation active

- Véhiculer une image positive de la vieillesse à travers la valorisation de leurs expériences en milieu scolaire et périscolaire

- Offrir aux élèves l'opportunité d'interagir avec d'autres personnes que le personnel enseignant dans le cadre scolaire afin de favoriser les échanges sur des sujets et contextes variés (thèmes sociaux, philosophiques et politiques...)

- Transférer les connaissances et les compétences des seniors aux jeunes générations

- Aider les enseignants dans leur travail en classe

- Permettre aux immigrants seniors d'inspirer les jeunes dans les écoles où la multiculturalité est développée

<http://www.ritetautskola.org/files/hsis-lat-web.pdf>

<http://www.ritetautskola.org/files/hsis-eng-web.pdf>

Organisation : Coopération intergénérationnelle

Secteur : La participation sociale

L'école primaire de Gulbene coopère avec une organisation locale de seniors pour donner aux seniors et aux juniors la possibilité d'une coopération intergénérationnelle.

L'école a participé à 3 initiatives locales. L'objectif était de donner une chance aux deux générations (seniors et élèves du primaire) de se rencontrer et d'apprendre les uns des autres. Différentes méthodes de coopération ont été utilisées : ateliers sur divers sujets (artisanat, coloriage, fabrication de bougies, cuisine traditionnelle, organisation de la journée des crêpes), danser ensemble, rendre visite à des personnes âgées dans leur maison et les aider dans des travaux pratiques (travail collectif), faire quelques ateliers.

Les enfants et les personnes âgées se sont rendus ensemble en Estonie (au centre des sciences) et en Suède par ferry (partiellement financé par le projet). Nous avons appris à passer du temps ensemble et à acquérir de nouvelles compétences. Des concerts, des représentations théâtrales ont été organisés.

Nous appelons les partenaires seniors de notre école "Grand-mères actives de notre ville". L'une des initiatives a été le partage des méthodes de coopération intergénérationnelle entre nos écoliers et nos "grands-mères actives" avec d'autres villages de la région de Gulbene. Nos élèves et nos aînés se sont rendus dans d'autres villages avec des activités préparées et leur ont donné des tâches et des objectifs pour coopérer de la même manière. Certains villages sont encore très heureux d'utiliser cette méthode de coopération. A la fin de cette initiative, les seniors et les juniors de chaque village ont participé à un grand concert en ville où ils ont présenté les résultats de leur coopération - spectacle de théâtre, danse, chant, etc. Il s'agissait d'un travail bénévole pour les enseignants, les élèves et les grands-mères.

Notre coopération se poursuit sans soutien financier aux projets d'initiative locale. De temps à autre, les seniors sont invités à des concerts, à visiter notre école pour faire des activités ensemble. Lorsque les seniors organisent des événements, ils invitent les enfants de nos écoles primaires à les accompagner. Nous impliquons les personnes âgées dans la vie scolaire en leur demandant de soutenir et d'aider les élèves pendant les camps de vacances.

Quelles formations le Conseil Municipal de Gulbene a-t-il dispensé dans ce domaine d'expertise ?

Secteur : Bénévoles de 50 ans et plus

Description de la formation :

Senior Plus

Senior Plus visait à concevoir, tester et évaluer un parcours innovant et combiné pour l'employabilité des personnes de plus de 50 ans. Ses actions ont été rendues pérennes grâce aux coopérations qui se sont instaurées avec les organismes locaux, qui œuvrent en faveur de l'employabilité des adultes, et grâce aux synergies avec les secteurs public et privé.

Secteur :Activité sociale, éducation, tourisme et bien-être

Description de la formation :

Initiative "Silver Sharing"

A travers des activités touristiques, cette initiative encourage le développement personnel et renforce la socialisation des seniors en s'appuyant sur la coopération de deux (ou plus) organisations issues de différents pays de l'Union européenne.

Chaque organisation identifie un groupe de personnes qui visitent un pays ou une région d'une organisation partenaire profitant de l'hospitalité des membres de cette organisation, afin de vivre un échange interculturel. Elles sont parfois logées en hôtel mais les visites et la participation au programme culturel se font conjointement. L'initiative Silver Sharing définit et régleme de manière globale les modalités de voyage. Lorsqu'elle entreprend une coopération dans le cadre du Silver Sharing, l'organisation reçoit un ensemble d'informations utiles, y compris des accords préliminaires et un guide pratique à la fois sur la méthode elle-même et sur sa mise en pratique.

La méthode repose sur trois piliers : le capital social, l'éducation, l'activité touristique.

Secteur : Impliquer et intégrer les seniors dans la communauté locale

Description de la formation :

Senior Pass

Senior Pass était un projet européen issu du programme Grundtvig, dont l'ambition est de valoriser la place des personnes âgées dans nos sociétés, sur le plan professionnel et social, et de leur donner une place active, éventuellement un emploi.

Aujourd'hui, le vieillissement de la population est un phénomène à l'échelle européenne, un problème auquel s'attaquent les solutions innovantes, transnationales et efficaces de "l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle".

Pour répondre à ce défi, Senior Pass proposait un parcours de formation innovant et un processus d'apprentissage spécialement conçu pour amener les seniors au chômage à reconnaître leurs connaissances, savoir-faire et capacités. Plus qu'un processus d'apprentissage classique, Senior Pass était à la fois un parcours et un outil concret et innovant qui permettait aux personnes impliquées de développer de nouvelles compétences, de se promouvoir, de reprendre confiance en elles et d'être capables de trouver une place active dans la société.

Le projet était divisé en quatre phases complémentaires.

L'accompagnement des seniors permettaient d'identifier leurs compétences et savoir-faire, de créer un e-Portfolio et d'organiser les mobilités, en fonction de leurs intérêts professionnels.

Les mobilités d'apprentissage permettaient à cinq seniors d'effectuer un service volontaire de trois semaines dans une organisation partenaire, tandis que certains membres du réseau local, tous impliqués dans le soutien aux adultes, ont participé à des visites d'études de cinq jours.

La phase de transmission permettait à l'aîné d'assurer la pérennité des connaissances acquises lors des mobilités.

Enfin, les connaissances disponibles sur le site Internet Senior Pass et la mise à disposition de la plate-forme ePortfolio ont garanti que les nouvelles méthodes découvertes dans le cadre du projet seront à nouveau utilisées à l'avenir.

Ce qui a bien fonctionné et pourquoi ?

GULBENES Senior Plus

Les personnes âgées qui ont participé au projet ont retrouvé une certaine confiance en soi. La socialisation et l'acquisition de nouvelles compétences participe à leur bien être. Leur intérêt pour les projets et le bénévolat est notoire.

Initiative Silver Sharing

Le projet intègre une formation systématique des formateurs permettant de clarifier les thématiques et les principales étapes du programme de formation.

Il s'agit d'élaborer des systèmes de formation adaptés aux seniors, à leur contexte local et à leur appétences dans une perspective d'apprentissage (tourisme social, apprentissage culturel).

Les seniors sont partie prenante dans l'élaboration et l'organisation de l'accueil des seniors issus d'autres pays européens et dans la construction de programme de tourisme social allant jusqu'à inspirer le tourisme local.

Senior Pass

La formation des formateurs s'appuie sur la création d'une plate-forme commune abordant les problématiques propres à la formation des seniors. Elle permet une compréhension, une définition et une utilisation harmonisées des méthodes relatives à l'éducation des adultes. En tant que partenaires, nous avons constaté une montée en compétences chez nos formateurs régionaux.

Les programmes et modules de formation pour les seniors abordent plus particulièrement les TIC et le développement personnel.

Le vivre ensemble et le bénévolat ont permis de tisser des liens plus étroits au sein de la communauté locale et d'encourager la citoyenneté active. Chez beaucoup de seniors, le bénévolat international était une première opportunité de voyager à l'étranger et de découvrir une nouvelle culture.

Senior Pass a initié au sein de notre municipalité des discussions et l'organisation d'activités pour et avec les seniors encourageant de nouvelles méthodes et de nouvelles approches quant à la notion d'apprentissage tout au long de la vie dans le district de Gulbene.

Ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi ?

Senior Plus

On note un manque d'informations concernant les opportunités de bénévolat à proposer aux seniors. Chaque ville proposent plusieurs offres qui ne sont pas suffisamment relayées.

Silver Sharing

Nous avons manqué certaines des réunions finales et des séances d'observation des bénévoles in situ. Il y a eu des problèmes de partenariat.

Senior Pass

L'idée de la plateforme E-portfolio est brillante mais sa construction fut chronophage, retardant sa mise en oeuvre et créant un stress inutile. Il y a eu des problèmes de partenariat. Ce type de projet était une nouvelle expérience, nous avons eu quelques malentendus concernant les documents, les rapports et les résultats intellectuels à fournir.

Durée de toutes les formations suivies jusqu'à présent

Senior Plus

02/11/2015 – 01/11/2017

Silver Sharing

01/09/2015 – 31/08/2017

GULBENES Senior Pass

01/01/2013 – 12/2014

Matériel disponible

Senior Plus

<http://www.cemea.eu/seniorplus/>

<http://ej.uz/zh61>

Initiative de partage de l'argent GULBENES

https://www.up2europe.eu/european/projects/silver-sharing-initiative_85632.html

GULBENES Senior Pass

<http://www.eportfolio.eu/community/projects/senior-pass>

ANNEXE 4 : Pistes Solidaires, France

Quelles formations/bonnes pratiques sont disponibles pour amener les gens à faire du bénévolat (Min 2 par pays) ?

Organisation : France Bénévolat (FB)

Secteur : ONG avec subventions territoriales et nationales

Association nationale qui souhaite développer un engagement volontaire pour une citoyenneté active. FB travaille avec l'administration nationale des pensions pour persuader les personnes sur le point de prendre leur retraite de choisir le travail bénévole. FB a créé un "passeport du bénévole", qui décrit les principales compétences de chaque bénévole.

Description de la formation

France Bénévolat sert de plateforme pour mettre en relation les personnes qui souhaitent être bénévoles avec les organisations qui en ont besoin. Ils développent également des programmes de formation.

Organisation : Centre de Ressources et d'Information pour les Bénévoles (CRIB)

Secteur : Gouvernemental

Le CRIB a été créé par le ministère de la Vie associative pour former et informer les bénévoles et les petites organisations en général. Entre autres, ils organisent des sessions de formation pour le CFGA (Certificate of Training to the Associative Life), qui comprend tous les aspects de la vie associative et du bénévolat.

Description de la formation

La formation est divisée en deux parties : théorique et pratique. La partie théorique est une formation de 35 heures, tandis que la partie pratique doit comprendre au moins 120 heures au sein d'une association. Cette formation peut être entreprise dès l'âge de 16 ans.

Organisation : Ligue de l'enseignement

La Ligue de l'Enseignement est une confédération, fondée en 1866 par Jean Macé, regroupant 25 000 associations locales, avec 103 délégations dans les différents départements français. Il y a des milliers de travailleurs embauchés et des centaines de milliers de bénévoles à différents niveaux. Créée à l'origine pour promouvoir l'éducation à l'appui de la scolarité obligatoire, ses activités s'étendent aujourd'hui à l'éducation non formelle. Elle a développé la formation des bénévoles.

Secteur : non gouvernemental

Description de la formation

Les sessions de formation, entre autres (cette liste n'est pas exhaustive), incluent les sujets suivants :

- le projet des bénévoles
- les relations avec les institutions locales
- les devoirs et responsabilités des dirigeants et des membres
- les risques et assurances
- l'obligation de rendre compte et la gestion
- les accréditations dans les domaines de la jeunesse, de l'éducation non formelle, du sport, du tourisme, etc.
- les autorisations d'organiser des événements
- fiscalité et fiscalité
- les droits d'auteur

Quelles formations PISTES a-t-il dispensé dans ce domaine ?

Secteur : Bénévolat des seniors

Description de l'exemple :

Pistes-Solidaires a dispensé, dans le cadre des projets Senior Pass et Senior Plus, une formation aux seniors. Ces formations ont été organisées avec les mêmes objectifs : aider les seniors à évaluer et à présenter leurs compétences aux employeurs potentiels, grâce à l'utilisation de portfolios électroniques et à des ateliers et mobilités de bénévolat.

Ce qui a bien fonctionné et pourquoi ?

La formation organisée par France Bénévolat a contribué à la reconnaissance du bénévolat par les citoyens, dans un pays où plus de 13 millions de personnes font au moins une activité de bénévolat chaque année.

Les formations développées par la Ligue de l'Enseignement permettent à des centaines de bénévoles d'être formés et préparés à leur engagement associatif chaque année.

Le BCIR a également une très bonne expérience dans ce domaine.

Au cours du projet Senior Plus, les seniors ont été réellement engagés grâce à la formation et aux mobilités, Ils ont gagné en confiance et ont développé de nouvelles compétences. Les organisations qui les accueillent ont également envisagé de nouvelles perspectives et en ont recruté certains.

Ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi ?

France Bénévolat ne nourrit que les plus grands organismes caritatifs avec de nouveaux bénévoles au détriment des petites ONG qui ne bénéficient pas vraiment des bénévoles qui y sont formés.

En ce qui concerne les mobilités internationales, certaines personnes âgées apprécieraient d'être mieux préparées à surmonter la barrière de la langue. Les aînés ont parfois eu l'impression de remplacer des salariés alors qu'ils n'étaient que des bénévoles.

Durée de toutes les formations suivies jusqu'à présentFormation FB

Depuis 2003

Formation du BCIR

Depuis 2011

Senior Plus

2015-2017

ANNEXE 5 : Associação Mais Cidadania (AMC), Portugal

Quelles formations/bonnes pratiques sont disponibles pour amener les gens à faire du bénévolat (Min 2 par pays) ?

Organisation : Conseil municipal de Lisbonne, Institut des sciences sociales, École d'économie et de gestion de Lisbonne, Pista Múgica - École de volontariat

Secteur : Gestion des bénévoles

En 2016, le Conseil municipal de Lisbonne a développé, en partenariat avec plusieurs institutions, la "*Guia de Gesto do Voluntariado: Boas Praticas da Cidade de Lisboa*" (*Guide pour la gestion des bénévoles: les bonnes pratiques dans le ville de Lisbonne*). Ce guide a été créé comme outil de planification stratégique de la gestion des bénévoles. Il s'appuie sur les phases de gestion des bénévoles proposées par le modèle de Steve McCurley et Rick Lynch (1996, 2011), illustrées par les bonnes pratiques réelles mises en œuvre dans plusieurs institutions d'accueil à Lisbonne :

Description de la formation

1. **Organisation** [du programme de bénévolat]
2. **Planification** [du programme de bénévolat]
3. **Développement et conception** d'emploi [description de poste et profil de bénévolat requis]
4. **Préparation** [du bénévole]
5. **Recrutement** [promotion du programme]
6. **Dépistage et entrevue**
7. **Supervision**
8. **Reconnaissance**

Exemple de bonne pratique pour 'Préparation' inclus dans le guide:

Organisation: Ligue portugaise contre le cancer

Programme de bénévolat : Institut portugais d'oncologie

Préparation du bénévole :

1. Formation initiale : 1 ou 2 sessions de formation (8 heures chacune), contextualisant la mission de l'institution, du mentor et du bénévole; nomination d'un « mentor » pour le bénévole
2. Le bénévole est intégré 3 heures par semaine, sur 4 semaines, dans un service hospitalier (couvrant un total de 3 services)
3. Le bénévole choisit le service qu'il préfère et commence à s'entraîner « sur le tas » (une fois par semaine pendant 12 semaines)
4. Évaluation par le mentor
5. Dernier "stage"
6. Auto-évaluation avec un psychologue
7. Livraison de la carte de bénévole lors d'une cérémonie publique

[Puisque les responsabilités sont importantes, la préparation d'un bénévole peut prendre environ 1 an.]

Organisation: Pista Magica - Ecole de bénévolat

Secteur : Gestion des bénévoles; Formation des bénévoles

Pista Magica est une organisation basée dans le nord du Portugal qui fournit des services d'éducation et de formation à d'autres organisations dans tout le pays et qui est également impliquée dans des projets internationaux. Elle vise à promouvoir le bénévolat en tant qu'outil

majeur de changement social (avec des gains importants pour les volontaires eux-mêmes) et à autonomiser principalement les ONG pour des programmes de bénévolat de haute qualité. Entre autres services, ils offrent une formation aux bénévoles et des formations sur la gestion des bénévoles

Description de la formation

Formation aux bénévoles - Module d'initiation aux bénévoles

GROUPE TARGET : Population générale; bénévoles et aspirants bénévoles, y compris les personnes inscrites dans les centres de bénévolat.

OBJECTIF : Donner accès à des contenus essentiels pour une action éclairée et réfléchie.

contenu:

1. Notions et types de bénévolat
2. Législation et documents officiels
3. Réflexion sur les contenus des actions
4. Implication sur le terrain (travail d'équipe, communication interpersonnelle et résolution des conflits).

Lorsque les bénévoles connaissent déjà le projet sur lequel ils vont intervenir, ils reçoivent également une formation spécifique à leurs missions.

MÉTHODOLOGIE: Croiser les méthodes formelles et non-formelle et investir davantage dans ces dernières.

Formation et consultation sur la gestion des bénévoles

Au départ, la formation était à destination de groupe (gestionnaires/coordonnateurs bénévoles; aspirants gestionnaires/coordonnateurs bénévoles). Mais entre 2014 et 2016, une nouvelle méthodologie d'autonomisation des ONG a été développée et testée. Celle-ci a très bien fonctionné. Cette méthodologie vise à renforcer la gestion des bénévoles dans les organisations d'accueil et elle englobe un processus (CADEI) en 4 étapes :

1. Autonomisation (formation)
2. Diagnostic (évaluer la situation de l'organisation en ce qui concerne la gestion des bénévoles pour créer un plan d'action spécifique)
3. Expérimentation (mise en œuvre du plan d'action avec soutien-conseil)
4. Impact (mesurer l'impact d'un système de gestion bénévole)

Plus précisément en ce qui concerne:

La phase d'autonomisation / formation:

GROUPE CIBLE: Organisations d'accueil; Gestionnaires/coordonnateurs bénévoles; aspirants gestionnaires/coordonnateurs bénévoles.

OBJECTIF : Fournir des connaissances sur les particularités de la coordination des bénévoles; fournir un large éventail d'outils pour la gestion quotidienne des bénévoles, en fonction des besoins et des spécificités de l'organisation.

contenu:

1. Introduction au bénévolat;
2. Planification d'un programme de bénévolat;
3. Organiser un programme de bénévolat;
4. Développement d'emploi des bénévoles ;
5. Recrutement de bénévoles;
6. Entrevue et sélection de bénévoles;
7. Préparation des bénévoles;
8. Supervision des bénévoles;
9. Évaluation des bénévoles;
10. Reconnaissance des bénévoles.

MÉTHODOLOGIE : Il s'agit d'une formation technique qui équilibre la théorie avec la pratique, en permettant aux participants de produire des résultats concrets pour chacune des phases de gestion (p. ex., la production d'un plan d'action réel pour un programme de bénévolat dans leur organisation)

Quelles formations ont été données par AMC dans ce domaine ?

Secteur : Bénévoles âgés de 50 ans et plus

Description de la formation:

Senior Plus

AMC a été partenaire du projet Senior Plus qui visait à développer les compétences en matière d'employabilité chez les personnes âgées de 50 ans et plus, sans emploi ou inactives, valorisant les apports du bénévolat dans le processus d'apprentissage qui favorise le développement de compétences transversales et renforce les réseaux personnels et professionnels.

Trois sessions d'un module de formation basé sur les techniques d'éducation non formelle ont été mises en œuvre avec 25 personnes, mettant l'accent sur la confiance en soi, la valorisation des compétences douces et des compétences en TI, les réflexions sur le marché du travail, la recherche d'emploi et le bénévolat. Les seniors ont ensuite effectué une mission de bénévolat local ou international.

Ce qui a bien fonctionné et pourquoi ?

Conseil municipal de Lisbonne - Guide pour la gestion des bénévoles

- Les organisations qui mettent en œuvre les systèmes de gestion de bénévoles les plus complets y incluent :
 - Définition du profil des bénévoles
 - Campagnes de recrutement
 - Collecte et analyse des scripts et d'autres documents standardisés
 - Signature d'ententes de bénévolat avec leurs bénévoles
 - Formation initiale et continue
 - Méthodes de suivi et de soutien
 - Méthodes d'évaluation du travail bénévole
 - Mécanisme formel ou informel de reconnaissance du travail
 - Intégration des bénévoles dans les processus décisionnels
 -

Pista Magica: Formation aux bénévoles - Module d'initiation au bénévolat

- Il a été très apprécié (ou demandé) d'inclure une formation sur les compétences non techniques (p. ex., communication efficace, gestion des conflits, leadership dans le bénévolat)
- Formation de 12 heures pour de meilleurs résultats
- L'utilisation de méthodes d'éducation non formelle a été signalée comme un catalyseur remarquable pour la découverte de soi et le développement.
- La formation se fait au sein d'un groupe et l'un des apports noté par les participants est l'apprentissage par les pairs et la mise en réseau.
- Les participants ont tendance à voir la formation comme un outil de promotion du changement, en particulier en raison de l'acquisition de compétences et de connaissances

Pista Mágica : Formation et consultation sur la gestion des bénévoles

La mise en œuvre du processus CADEI a donné de bons résultats, car :

- L'organisation d'accueil n'a pas à « bouger » : la formation et l'accueil-conseil sont mis en œuvre sur place
- Le processus est axé sur l'organisme, et non sur un seul stagiaire (le gestionnaire bénévole) associant y compris les directeurs (acteurs de la prise de décision), les gestionnaires/coordonnateurs bénévoles, et parfois même les bénévoles ayant le rôle de mentor
- Le processus est adapté à l'organisation : ses caractéristiques, son contexte, ses besoins spécifiques et ses ressources
- Le processus encourage et soutient les organisations, tout insistant sur leur autonomisation
- Le processus mesure l'impact de l'action en reconnaissant le travail accompli par l'organisation et en envisageant les suites potentielles
-

Senior Plus

- Les méthodes participatives de team-building et de réflexion personnelle.
- Le suivi et le soutien individuel des participants ont permis de renforcer les motivations personnelles et de répondre aux besoins des institutions d'accueil locale en leur proposant un bénévole au profil adapté
- La réflexion avec les bénévoles sur les étapes du processus: préparation, soutien et évaluation.
- À la suite de sa participation au projet :
 - 2 personnes sont restées bénévoles au sein de leur structure d'accueil initiale
 - 4 personnes se sont impliquées dans de nouveaux projets de bénévolat
 - 4 personnes ont commencé une activité professionnelle, dont 2 en lien direct avec leur activité bénévole dans le projet

Ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi ?

Conseil municipal de Lisbonne - Guide pour la gestion des bénévoles

Selon L'Eurobaromètre (2011), seulement 12% de la population portugaise se livre à des activités bénévoles (14% à Lisbonne) ce qui est très différent de la moyenne européenne: 26%. Sur un échantillon de 133 établissements d'accueil, seulement 53 ont révélé qu'ils effectuent des activités de gestion des bénévoles. Ces activités sont hétérogènes et souvent occasionnelles : ce sont surtout les organisations qui comptent un plus grand nombre de bénévoles qui disposent d'un système de gestion des bénévoles. Il y a donc beaucoup à faire dans la région.

Pista Mágica: Formation aux bénévoles - Module d'initiation au bénévolat

Les gens qui envisagent généralement un bénévolat (sans plan précis) ne semblent pas tirer autant de la formation que les gens qui savent quel projet ils vont embrasser ou qui, au moins, se sont déjà inscrits dans un centre de bénévolat.

Pista Mágica : Formation et consultation sur la gestion des bénévoles

Initialement, les séances de formation n'acceptaient qu'un participant par organisation (gestionnaires/coordonnateurs bénévoles, aspirants gestionnaires/coordonnateurs bénévoles) et non l'ensemble du personnel de l'organisation d'accueil. Bien que les stagiaires aient été satisfaits de la formation, on a pu noter, dans le cadre du suivi, qu'ils n'étaient pas en mesure de mettre en œuvre les changements concernant la gestion des bénévoles dans leur organisation, car ils

ont trouvé très difficile de changer les habitudes et les pratiques déjà en place. Par conséquent, une méthode a été développée à destination de l'ensemble de l'organisation d'accueil.

AMC - Senior Plus

Le court laps de temps pour préparer les participants aux projets de bénévolat internationaux.

Durée des formations jusqu'à présent

Pista Mùgica: Formation aux bénévoles - Module d'initiation au bénévolat

Il y a un programme de formation de 12 heures, divisé en 2 phases : l'une axée sur le contenu général et l'autre axée sur le contenu spécifique au bénévolat.

Il existe des versions plus courtes de la formation, 4 à 6 heures, axées sur le contenu général.

Pista Mágica : Formation et consultation sur la gestion des bénévoles

La formation, correspondant à la phase « Autonomisation » du processus CADEI, dure 24 heures (réparties sur 4 jours pendant les heures de travail).

Le processus complet CADEI peut durer environ 6 à 7 mois.

Senior Plus

Formation en salle : 28 heures par groupe de formation, dont 4 consacrées au thème du bénévolat, réflexion sur ses concepts et les motivations nécessaires.

Matériel disponible

Conseil municipal de Lisbonne - Guide pour la gestion des bénévoles

Le guide avec certains matériaux associés aux « bonnes pratiques »

<http://www.cm->

[lisboa.pt/fileadmin/VIVER/Desenvolvimento_Social/voluntariado/Guia_Voluntariado_FINA_L_NET.pdf](http://www.cm-lisboa.pt/fileadmin/VIVER/Desenvolvimento_Social/voluntariado/Guia_Voluntariado_FINA_L_NET.pdf)

Pista Mágica : Formation et consultation sur la gestion des bénévoles

Le Manuel de soutien sur la gestion des bénévoles (utilisé pour les cours de formation)

http://www.voahr.com/files/uploads/MAGV_voahr_2015%20corrigido.pdf

AMC - Senior Plus

Le guide du volontariat - PT

<http://www.maiscidadania.pt/wp-content/uploads/2018/01/digital-final-pt-version-guide-on-international-and-local-voluntary-work-last-version-.pdf>

ANNEXE 6 : Federacja FOSa, Pologne

Quelles formations/bonnes pratiques sont disponibles pour amener les gens à faire du bénévolat (Min 2 par pays) ?

Organisation : Federacja FOSa

Secteur : Encourager le bénévolat

Description de la formation :

"Un jour"

Il s'agit d'un court métrage réalisé par des membres du Centre des bénévoles de la Fédération FOSa. Son objectif est de promouvoir le bénévolat auprès des seniors et d'encourager les personnes âgées à s'engager dans du bénévolat. Dans le film, nos bénévoles parlent de leur vie, de leur vieillesse, mais surtout de la joie d'aider les autres. Le film est un excellent point de départ lors d'ateliers pour les candidats bénévoles - il est inspirant, émouvant, il stimule la réflexion et la motivation. La version sur YouTube est la version du réalisateur - il faut l'ajout de sous-titres et un montage supplémentaire, mais à ce stade, il fonctionne déjà parfaitement comme un outil encourageant le bénévolat. Il est disponible ici : <https://www.youtube.com/watch?v=O7f1bTEZU54>).

Organisation : Federacja FOSa

Secteur : Gestion et fidélisation des bénévoles

Description de la formation :

Bonnes pratiques

D'autres bonnes pratiques sont notables au sein du Centre Volontaire de FOSa:

- A l'aide d'un questionnaire examinant la prédisposition au travail bénévole, un parcours de développement individuel est créé pour chaque bénévole, adapté à ses prédispositions, ses intérêts, son état de santé, ses contacts, etc.
- Utilisation de conventions de bénévolat
- Coopération avec d'autres associations bénévoles à travers des réunions conjointes, des ateliers, des actions caritatives
- Organisation ou participation à des formations, des ateliers, des séminaires et des conférences sur le bénévolat et plus particulièrement chez les seniors
- Promotion d'activités bénévoles dans les médias (radio, journaux, médias sociaux)
- Identification des missions des bénévoles au sein des structures
- Rassemblement autour d'événements importants au sein de la Fédération FOSa (anniversaires, vacances, départs à la retraite, anniversaires, etc.) qui contribuent à l'intégration durable des seniors au sein des organisations
- Initiatives intergénérationnelles, organisation de la coopération bénévole intergénérationnelle
- Inscription des bénévoles à des concours, des commissions, des conseils de volontariat (sélection de «leaders bénévoles» en charge de la coordination des activités, de la communication)

Organisation : Federacja FOSa Federacja FOSa

Secteur : Préparation au volontariat

Description de la formation :

"Job company"

Le programme "JOB company" mis en œuvre dans FOSa fait exemple de bonne pratique dans la préparation des bénévoles. Dans le cadre du programme, les futurs bénévoles - chômeurs et personnes marginalisées - participent à un cycle éducatif de 5 semaines, dont l'objectif est d'améliorer l'interaction sociale des participants. A travers une série d'ateliers sur les compétences sociales et les compétences douces, ils examinent leurs intérêts et leurs motivations et participent à la vie active de FOSa. La partie la plus importante du programme est la création indépendante et la mise en œuvre (sous la direction

d'animateurs de FOSa) du plan d'initiative sociale. Par exemple, les participants à la dernière édition du programme ont organisé une collecte de charité pour le refuge pour animaux à Olsztyn. La collecte a eu lieu dans de nombreuses organisations, magasins et institutions d'Olsztyn. Les bénévoles ont eux-mêmes pris contact avec ces institutions, créé des points de collecte colorés, des affiches, des dépliants, élaboré les règles et le calendrier de la collecte et en ont fait la promotion sur Internet. Elle les obligeait à surmonter la peur des technologies modernes et l'utilisation sans assistance des ordinateurs. Le plan d'action sociale a été créé au cours d'un atelier de 8 heures dirigé par un formateur de FOSA:

Atelier Bénévolat--- atelier scénari ---Duration - environ 8 heures

1. INTRODUCTION AU BENEVOLAT

- Présentation des objectifs de la réunion
 - Contrat de groupe
 - Définition du bénévolat (ensemble d'associations)
 - Exercices d'introduction (exemple d'exercice: questions - exercice au cours duquel les participants répondent à des questions tirés au hasard)
 - Exercice pour aider les participants à apprendre à se connaître et à réfléchir sur leur propre conception du bénévolat) selon les orientations suivantes: Qui est le bénévole ? Quels sont les droits et devoirs du bénévole ? Quels sont les types de bénévolat ? Quelles caractéristiques un bénévole devrait-il avoir ? Qu'est-ce que cela signifie d'être un bénévole ? (exemple d'exercice : **Collage - Création de l'image d'un « bénévole idéal » avec l'utilisation de photos, d'images et de textes de journaux et de magazines découpés.**)
 - Empathie: définition du mot empathie - Suis-je empathique ? (exemple d'exercice : "Moi et X sommes similaires parce que"; chaque personne dessine des cartes avec un profil différent ; par exemple un riche homme d'affaires, un sans-abri, un politicien, une prostituée, une personne âgée, un sportif, etc. Il s'agit de trouver le plus grand nombre possible de caractéristiques communes avec des caractères tirés au hasard)
 - Discussion sur les stéréotypes et les types de discrimination
 - Comment planifier des activités caritatives : création d'un aperçu des activités sociales ou caritatives en fonction des idées des participants ; présentation d'idées, discussions ; création d'un organisme de bienfaisance ou d'un plan d'action social, qui sera ensuite mis en œuvre
- Méthodes de travail : mini-conférences et présentations, exercices individuels et de groupe, méthode de brainstorming et de discussion

Quelles formations les partenaires ont-ils donné dans ce domaine ?

Voir ci-dessus

Ce qui a bien fonctionné et pourquoi ?

Pour toutes les formations FOSa :

- les personnes âgées sont souvent réfractaires aux activités pour lesquelles elles estiment avoir peu de compétences, par exemple en informatique. Ils sont très réticents à participer aux formations "traditionnelle". Les amener à s'impliquer de leur propre initiative signifie qu'ils souhaitent acquérir de nouvelles compétences; ils commencent ainsi à utiliser des ordinateurs, l'Internet, regarder des vidéos YouTube, utiliser Facebook, etc parpar choix et non pas par devoir.
- la présence quotidienne dans le bureau de FOSa, la participation à ses activités quotidiennes crée un lien fort entre les bénévoles et l'organisation - ils sont heureux de revenir et de s'engager dans d'autres activités

Ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi ?

Pour toutes les formations FOSa :

- activités nécessitant un bonne condition physique et des efforts

- collecte de fonds de bienfaisance directe - les seniors l'identifient souvent à de la « mendicité »
- Organiser le bénévolat dans une région où le taux de chômage et de pauvreté est élevé est généralement extrêmement difficile. Le recrutement officiel ne fonctionne souvent pas. Aucune répercussion n'a été observé chez les personnes marginalisées, qui, quel que soit leur âge, sont absorbées doivent s'assurer de subvenir à leurs besoins et aux besoins de leur famille. Par conséquent, la seule solution était de s'appuyer sur les relations, familiales, amicales et de voisinage qui ont su motiver les bénévoles (aide aux proches: baby-sitter ou parent d'un enfant résidant dans un foyer d'aide sociale). Les bénévoles doivent également faire face une forme de désapprobation : ils ont été perçus par la communauté locale comme des « fayots » qui pourraient être manipulés par une organisation non gouvernementale.

Durée des formations jusqu'à présent

Toutes les formations FOSa : 6 à 8 heures

Matériel disponible

aucun



LOCAL AND INTERNATIONAL
ACTIVE
SENIORS

Projet Erasmus+ KA2 Education des adultes

“Local and International Active Seniors”



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne