



DVV International

Education for Everyone. Worldwide.
Lifelong.

Curriculum institutionALE

**Cadre d'orientation
pour le renforcement des
institutions d'apprentissage
et d'éducation des adultes**

Soutenu par le



Ministère fédéral de la
Coopération économique
et du Développement

© DVV International 2021

Publié par

DVV International

Responsable

Christoph Jost

Auteure et conceptrice

Katrin Denys

Rédactrice en chef

Anja Thöne

Design

zweiband.media

**DVV International
est l'Institut de coopération
internationale de la Confédération
allemande pour l'éducation des
adultes (DVV)**

Königswinterer Str. 552 b
D-53227 Bonn

Tél +49 (0) 228 975 69-0

Fax +49 (0) 228 975 69-55

info@dvv-international.de
www.dvv-international.de



TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS

p. 02

01.

INTRODUCTION

p. 03

02.

LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET LE DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL DES INSTITUTIONS D’ALE

p. 07

03.

SERVICES ET CAPACITÉS

p. 14

03.1

LES SERVICES DE BASE ET LES CAPACITÉS DES INSTITUTIONS D’ALE

p. 16

03.2

CAPACITÉS TRANSVERSALES DES INSTITUTIONS D’ALE

p. 21

04.

ANNEXE

p. 28

AVANT-PROPOS

Le Curriculum institutionALE est un cadre d'orientation destiné à renforcer les institutions d'apprentissage et d'éducation des adultes. Il fournit des recommandations de base pour la gestion des capacités et le développement organisationnel, et propose des indicateurs et des moyens de vérification pour le changement organisationnel et le renforcement des capacités. S'adressant aux dirigeants des institutions d'apprentissage et d'éducation des adultes et aux conseillers externes, il peut être adapté à divers contextes et institutions du monde entier.

Le développement organisationnel et le renforcement des capacités sont des processus extrêmement sensibles et dépendent largement d'idées, de croyances, d'opportunités et de contraintes spécifiques. Le Curriculum institutionALE ne dresse donc pas un compte rendu complet des processus de changement et ne propose pas non plus un modèle unique de changement organisationnel. Il invite plutôt à réfléchir sur les institutions d'apprentissage et d'éducation des adultes axées sur la gestion du changement et à ajuster les objectifs et les processus en fonction des contextes respectifs.

Le Curriculum institutionALE est l'une des nombreux outils et des instruments élaborés par DVV International dans le domaine de l'apprentissage et de l'éducation des adultes. Pour plus d'informations, veuillez visiter notre site Web : <https://www.dvv-international.de/en/ale-toolbox>.

Nous tenons à remercier les experts et les collègues qui ont contribué à l'élaboration du Curriculum institutionALE – en particulier Mme Karin Dollhausen de l'Institut allemand pour l'éducation des adultes (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen) et M. Joachim Rottluff (Excellence-Center-Nuremberg), consultant en affaires spécialisé au niveau international. Tous deux ont contribué substantiellement à cette publication par rapport au développement organisationnel et au renforcement des capacités pertinentes pour les établissements d'enseignement.

Nous espérons que le Curriculum institutionALE sera pour vous une source d'inspiration et d'orientation, et sommes ouverts à toute suggestion sur la manière d'utiliser et d'améliorer cet instrument afin d'offrir des opportunités d'apprentissage et de développement à un nombre plus important de personnes dans le monde

pour DVV International,
Katrin Denys

01. INTRODUCTION

L'apprentissage et l'éducation des adultes – une condition préalable au développement

L'apprentissage et l'éducation des adultes (ALE¹) peuvent être décrits comme étant le quatrième pilier de l'apprentissage tout au long de la vie – après l'enseignement scolaire, l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur. Contrairement à l'enseignement formel tel que dispensé dans les écoles, les centres de formation professionnelle et les universités, l'ALE est souvent non formel ou informel. Il offre à toute personne âgée de plus de 16 ans la possibilité de développer des compétences clés et des aptitudes professionnelles, de déployer son potentiel et de devenir ainsi un membre actif de la société. En ce sens, l'ALE peut également être considéré comme un élément moteur du développement de divers secteurs et comme une condition préalable à la réalisation des Objectifs de développement durable pour une vie plus inclusive et plus durable sur notre planète.

Ce qui est important pour que l'ALE progresse et soit accessible à tous, c'est la présence de systèmes d'ALE viables – constitués de conditions-cadres favorables énoncées dans des lois, des stratégies et des budgets d'ALE au niveau macro, mis en œuvre par des institutions de formation et d'éducation des adultes solides et interconnectées, dispensés par des gestionnaires et des facilitateurs qualifiés, ainsi que des programmes pertinents et attrayants qui aident les gens à développer les aptitudes et les compétences dont ils ont besoin et auxquelles ils aspirent.

Les institutions d'apprentissage et d'éducation des adultes – moteurs pour l'orientation, éducation et participation

Dans ce document, le terme « institutions d'apprentissage et d'éducation des adultes » (institutions d'ALE) englobe une large gamme de prestataires gouvernementaux et non gouvernementaux d'apprentissage et d'éducation des adultes. Il est tenu compte du fait que de nombreuses institutions d'ALE opèrent au sein d'institutions qui couvrent un éventail plus large d'objectifs sociaux, culturels et éducatifs et qui se définissent elles-mêmes en tant que « Centres d'apprentissage communautaire », « Centres de développement communautaire », « Club de jeunes », etc.

1 L'abréviation «ALE» fait référence au terme «Adult Learning and Education».

D'une manière ou d'une autre, ces institutions offrent toutes une aide aux personnes qui souhaitent évoluer en les aidant à s'orienter afin de se développer au niveau professionnel et personnel, et à se former dans diverses disciplines et divers formats; de ce fait, ces institutions renforcent aussi la participation des personnes aux initiatives économiques, sociales ou politiques.

Ce sont des institutions d'ALE dynamiques qui offrent des programmes éducatifs pertinents et attrayants à la communauté, contribuent au développement local et régional et peuvent motiver les décideurs à améliorer les conditions du cadre juridique et financier de l'ALE.

L'objectif du Curriculum institutionALE – accroître l'impact des institutions d'ALE

Le Curriculum institutionALE (CI) a été conçu pour alimenter le processus de mise en place et de maintien de structures d'ALE viables dans le monde entier. Il soutient les personnes engagées dans le renforcement des capacités des institutions d'ALE.

Il propose des étapes clés pour le renforcement des capacités et le développement organisationnel (chapitre 2), définit les caractéristiques fondamentales des institutions d'ALE (chapitre 3) et précise quelles questions doivent être prises en compte dans quelle phase du processus.

Il trace les principes fondamentaux permettant de définir les objectifs et les critères de renforcement des capacités et de développement organisationnel, la collecte de données de base fiables, la conception et la mise en œuvre du processus de renforcement des capacités et du développement organisationnel, et l'évaluation des progrès.

Il va de soi que les institutions d'ALE dépendent de leur environnement, par exemple du cadre juridique dans lequel elles opèrent, des sources financières dans lesquelles elles peuvent puiser, mais aussi du fait de pouvoir disposer de partenaires, de réseaux et d'éducateurs qualifiés, et de la réputation et de l'intérêt général dont jouit l'ALE dans la communauté locale.

Alors que le Curriculum institutionALE se concentre sur le renforcement des capacités et le développement organisationnel des institutions d'ALE, et notamment sur leur développement interne, DVV International a développé d'autres instruments visant à améliorer les conditions-cadres de l'ALE (System Building Approach²), des directives pour la qualification des éducateurs d'adultes (Curriculum globALE) et des lignes directrices pour l'apprentissage interculturel (Curriculum interculturelALE), etc.

² System Building Approach est une approche élaborée par DVV International dans le but de renforcer les systèmes d'apprentissage et d'éducation des adultes

Utiliser le Curriculum institutionALE – L'adapter au contexte local

Le Curriculum institutionALE fournit des conseils en matière de développement organisationnel dans le monde entier, mais il doit être adapté avec soin au contexte spécifique dans lequel il est utilisé. Les objectifs, étapes et outils spécifiques doivent être élaborés avec les organisations partenaires et peuvent différer d'un pays à l'autre et d'une institution à l'autre.

Les conseillers et les responsables des processus de renforcement des capacités et de développement organisationnel peuvent avoir recours au Curriculum institutionALE s'ils souhaitent une orientation globale, ou bien utiliser les modules, les indicateurs ou les modèles de documents qui leur semblent utiles et laisser de côté les éléments qu'ils jugent inexploitable.

The goals and indicators mentioned in Chapter 3 do not represent minimum standards, but should rather be seen as an inspiration, or as a menu from which those elements can be chosen that are relevant in a specific case. If standardisation and accreditation are considered to be useful in a specific context, they should best be organised in cooperation with – if not completely driven and managed by – national / local institutions, rather than by consultants and external stakeholders. Furthermore, the indicators for the various fields of work and capacities of IALEs are not SMART (specific, measurable, achievable, reasonable, time-bound). They are, rather, general categories to be looked at when working with IALEs. Context-specific SMART indicators, and even scoring tools, can be developed on the basis of these categories.

Les objectifs et indicateurs mentionnés au chapitre 3 ne représentent pas des normes minimales mais doivent plutôt être considérés comme une source d'inspiration ou comme un menu proposant des éléments pertinents pour un cas particulier. Si la normalisation et l'accréditation sont considérées comme utiles dans un certain contexte, il serait toutefois préférable qu'elles soient organisées en coopération avec les institutions nationales / locales – pour ne pas dire entièrement effectuées et gérées par elles – plutôt que par des consultants ou des parties prenantes externes. En outre, les indicateurs des divers domaines de travail et de capacités des institutions d'ALE ne sont pas SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporels). Ce sont plutôt des catégories générales qu'il faut examiner lorsque l'on travaille avec des institutions d'ALE. À partir de ces catégories, on peut développer des indicateurs SMART spécifiques au contexte, voire même des outils d'évaluation.

Au moment de la conception d'un processus de renforcement des capacités, il importe de toujours tenir compte des connexions et des répercussions au niveau micro (élaboration de programmes, méthodes d'enseignement, etc.) et au niveau macro (au niveau des systèmes, élaboration des politiques, etc.), car le renforcement des institutions d'ALE fait partie intégrante de toute stratégie nationale en matière de systèmes d'ALE. Il est important d'ajuster tous les outils et indicateurs au contexte local, notamment au cadre dans lequel les institutions d'ALE opèrent dans un pays donné, à savoir la législation et d'autres réglementations gouvernementales, la culture et les pratiques locales.

Les Volkshochschulen (vhs) allemandes sont souvent considérées comme un modèle d'institution d'ALE ailleurs dans le monde. Mais n'oublions pas qu'elles opèrent dans un environnement extrêmement favorable où elles sont entretenues et soutenues par les municipalités et / ou les États, et où elles sont reconnues et acceptées depuis des décennies. Dans d'autres pays, les institutions d'ALE doivent souvent justifier de leur existence, lutter pour obtenir ne serait-ce qu'un financement minimum et ne sont ni soutenues ni protégées par des législations ou des normes. Elles sont donc soumises à une pression beaucoup plus forte et souvent, on attend d'elles non seulement qu'elles dispensent des formations mais aussi qu'elles créent des emplois, ce qui va au-delà de la tâche qui incombe aux vhs en Allemagne.

Les origines du Curriculum institutionALE

Les premiers éléments du Curriculum institutionALE ont été développés en 2013 au bureau Moyen-Orient de DVV International – motivés par la nécessité d'appliquer une approche plus stratégique et cohérente pour renforcer les institutions d'ALE et pour créer une compréhension claire et commune des objectifs, des étapes et des responsabilités entre toutes les parties impliquées. Au cours d'une série d'ateliers avec le personnel de DVV, des experts internationaux et des représentants d'organismes partenaires jordaniens, palestiniens et des vhs allemandes, des « indicateurs de performance clés pour les centres d'éducation des adultes » ont été mis au point. Ces indicateurs, révisés lors de discussions avec divers collègues, représentent les objectifs, indicateurs et moyens de vérification au chapitre 3. Le cadre d'orientation a été rédigé en coopération avec plusieurs collègues et experts.

02.

LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET LE DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL DES INSTITUTIONS D'ALE

Définition des concepts

Le renforcement des capacités est largement perçu et décrit comme étant un processus dans lequel les individus et les organisations acquièrent, améliorent et entretiennent les compétences, les connaissances, les outils, les équipements et les autres ressources dont ils ont besoin pour accomplir leur travail avec compétence ou des capacités renforcées (à une plus large échelle, touchant un public plus large, avec un impact plus fort, etc.). Plus précisément, le renforcement des capacités des institutions d'ALE peut inclure l'ensemble du portefeuille d'orientation, d'éducation et de participation, mais il peut aussi simplement se référer à une offre d'opportunités éducatives pertinentes plus nombreuses, s'adresser à un groupe cible plus large, augmenter le nombre d'activités, etc.

L'émergence du terme « renforcement des capacités » est étroitement liée au monde du développement international et est de plus en plus usité depuis les années 1990.

Le renforcement des capacités et le développement organisationnel sont des concepts interdépendants dans la mesure où ils ont tous deux pour objectif d'améliorer la capacité de l'organisation à s'acquitter de ses fonctions du mieux possible dans des circonstances précises. Néanmoins, la pratique du renforcement des capacités est souvent liée à l'extension de la gamme de produits et à l'amélioration des résultats ou des services d'une organisation (voir chapitre 3.1), alors que le développement organisationnel va légèrement plus loin, touche les valeurs, la mission et les processus internes d'une organisation (voir chapitre 3.2).

Alors que le Curriculum institutionALE se concentre sur le renforcement des capacités et le développement organisationnel, d'autres outils développés par DVV International peuvent être utilisés dans le cadre du développement des ressources humaines, tels que Curriculum globALE et un Curriculum de qualification des gestionnaires d'institutions d'ALE.

Le développement organisationnel en tant que pratique est apparu dans les années 1930, au moment où Kurt Lewin et d'autres scientifiques ont commencé à explorer les relations humaines sur le lieu de travail afin de rechercher les facteurs décisifs d'une collaboration fructueuse. Le développement organisationnel est à la fois un domaine de la science appliquée axée sur la compréhension et la gestion du changement organisationnel, et un domaine d'étude et de recherche scientifiques. En tant que pratique, le développement organisationnel met fortement l'accent sur un environnement organisationnel en constante mutation. C'est une recherche permanente de structures et de processus appropriés en vertu desquels une organisation donnée remplit au mieux l'objectif pour lequel elle a été créée.

Le cycle du renforcement des capacités

Le renforcement des capacités et en particulier le développement organisationnel sont des processus complexes et sensibles qui doivent être soigneusement élaborés et ne suivent pas un schéma unique. Une intervention plus complète et plus holistique est nécessaire, comprenant la révision des objectifs et des valeurs de l'organisation, la définition des objectifs, une feuille de route pour la mise en oeuvre, la collecte de données de base, la participation de toutes les parties prenantes, une formation ou un conseil intensifs, ainsi qu'un suivi et une évaluation systématiques.

Le processus doit être dirigé par l'organisation même, sinon il ne sera pas durable. Il peut être soutenu ou guidé par des conseillers externes. C'est l'organisation qui doit décider et elle est responsable de ses décisions. Les conseillers sont responsables des conseils qu'ils donnent. Si les conseillers prennent des décisions à la place des dirigeants de l'organisation, ils sapent la structure de gouvernance au sein de l'organisation en développement. Lorsque le support du consultant prend fin et qu'il se retire, il est très probable que l'organisation s'effondre ou du moins, qu'elle retourne à son état antérieur.

capacités et s'inspire des expériences de nombreux bureaux de DVV International. Les contenus et les méthodes suggérés pour chaque étape peuvent bien entendu être modifiés et complétés selon les besoins dans un contexte donné. Outre ce que proposent les tableaux, les différentes étapes sont interdépendantes et en réalité, se chevauchent.

Alors que le premier tableau a été conçu pour les gestionnaires des institutions d'ALE, le second s'adresse aux conseillers externes.

ÉTAPES SUGGÉRÉES POUR LES GESTIONNAIRES DES INSTITUTIONS D'ALE

ÉTAPES	CONTENUS	MÉTHODE	ÉVENTUEL SUPPORT PAR DES CONSEILLERS
1 Identification des potentiels d'amélioration	(Auto-) évaluation des forces, faiblesses, menaces et opportunités	Consultation du personnel / des bénévoles, d'autres parties prenantes, de statistiques internes, rapports, rapports des médias, etc.	Support pour l'évaluation et l'analyse des résultats
2 Définition des objectifs	Ébauche d'un premier projet des valeurs, de la vision et de la mission Conception d'une stratégie (> 3 ans) basée sur l'analyse des enjeux de l'environnement (politique, économique, écologique, social, culturel, etc.) Définition des objectifs à long terme Hiérarchisation des activités en tenant compte des ressources limitées Définition des objectifs immédiats	En consultation avec le personnel et les autres parties prenantes	Conseils aux personnes responsables pendant le processus d'analyse et de compréhension de la position de l'institution d'ALE dans l'environnement donné Fourniture d'exemples de bonnes pratiques et d'outils pour élaborer des stratégies
3 Planification du renforcement des capacités / développement organisationnel	Élaboration d'un plan de mise en œuvre comprenant les objectifs mesurables, les calendriers, les responsabilités, les finances et l'évaluation des progrès. Identification de partenaires fiables pour le soutien et la coopération Clarification des termes de coopération	En consultation avec le personnel et les autres parties prenantes	Conseil relatif aux objectifs réalistes et réalisables
4 Organisation du processus de renforcement des capacités / développement organisationnel	Suivi du plan de mise en œuvre Interventions si nécessaire Documentation des nouvelles réalisations et processus Communication avec le personnel / les bénévoles Évaluation des progrès	<ul style="list-style-type: none"> ● Formations ● Ateliers ● Visites d'étude ● Consultation externe ● Discussions au sein de l'équipe ● Travail de bureau ● Etc. 	Offrir ou mobiliser des coachings, des formations, des échanges, des visites d'étude, des stages, des possibilités d'observation sur le lieu de travail, etc.

ÉTAPES	CONTENUS	MÉTHODE	ÉVENTUEL SUPPORT PAR DES CONSEILLERS
5 Évaluation des résultats	(Auto-)évaluation : Dans le cas idéal, l'évaluation couvre les mêmes domaines que l'évaluation initiale (étape 1) Documentation des résultats Évaluation du processus de renforcement des capacités / de développement organisationnel	En consultation avec le personnel et les autres parties prenantes	Fournir des approches et des outils appropriés pour l'auto-évaluation de l'institution d'ALE Réaliser une auto-évaluation des approches, du processus et des résultats en matière de consultation
6 Décision concernant la suite ou l'avenir du renforcement des capacités / du développement organisationnel	Révision des objectifs et des résultats de l'évaluation Révision des potentiels d'amélioration		

ÉTAPES SUGGÉRÉES POUR LES CONSEILLERS ET L'AGENCE CONSEIL DE L'INSTITUTION D'ALE

ÉTAPE	CONTENUS	MÉTHODES
1 Définition interne du but Le but du processus de renforcement des capacités a été défini.	Définition des objectifs concernant l'appui aux processus de renforcement des capacités et de développement organisationnel en tenant compte de la vision, de la mission, de l'expertise et des ressources des conseillers / agences	Études Discussions au sein de l'équipe Ateliers avec les organisations partenaires

ÉTAPE	CONTENUS	MÉTHODES
<p>2 Planification du renforcement des capacités</p> <p>Le processus de renforcement des capacités a été conceptualisé, le rôle et la contribution du conseiller / de l'agence conseil international ont été définis.</p>	<p>La contribution du conseiller / de l'agence conseil peut concerner les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● soutien individuel et personnalisé permanent, relations respectueuses entre toutes les parties ● contribution financière ● certificats pour le personnel et les volontaires des institutions d'ALE ● lettres de recommandation, coopération avec les universités en ce qui concerne les volontaires ● au besoin : coaching entre pairs, voire conseil psychologique pour les directeurs des institutions d'ALE 	<p>Team discussions</p> <p>Partner discussions</p>
<p>3 Sélection de l'organisation partenaire et recherche de consensus</p>	<p>Le renforcement des capacités / le développement organisationnel n'auront du succès que s'il existe une compréhension commune des objectifs et des procédures entre les parties concernées. La recherche d'un consensus est essentielle et doit disposer du temps et des ressources nécessaires.</p> <p>Durant ce processus, les éventuels avantages et incitations en faveur des institutions d'ALE seront définis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● développement grâce à un appui technique et financier ● être en mesure de fournir les services nécessaires dans la communauté ● devenir partie ou être un pionnier du mouvement d'ALE ● reconnaissance dans les stratégies d'ALE, les structures de gestion (comités consultatifs, etc.) ● recours éventuel à la coopération pour le marketing et la collecte de fonds <p>Pour sélectionner les partenaires, l'agence conseil peut s'orienter aux critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Volonté de coopération ● Potentiel de développement ● Type d'institution ● Enregistrement auprès du gouvernement et casier judiciaire vierge 	<p>S'adresser aux partenaires existants Faire des appels à propositions</p> <p>comprenant une réunion d'information, une consultation par téléphone / courriel, une description des avantages pour l'institution d'ALE et la communauté</p>

ÉTAPE	CONTENUS	MÉTHODES
4 Évaluation détaillée	<ul style="list-style-type: none"> ● Emplacement et couverture géographique ● Accessibilité ● Partenaires et réseaux ● Partenariat avec la municipalité / le gouvernement ● Direction stratégique ● Dévouement à l'ALE ● Expérience en ALE ● Succès dans la collecte de fonds ● Installations 	<p>Réunions, visites dans les organismes</p> <p>Accord sur l'évaluation</p> <p>Méthodes d'évaluation possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Évaluation externe ● Évaluation par les pairs ● Évaluation conjointe ● Auto-évaluation
5 Accord de coopération	<p>Les contenus du renforcement des capacités / du développement organisationnel dépend du contexte / de l'institution d'ALE et doit être convenu entre les parties concernées.</p> <p>L'accord de coopération inclut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les buts ● Les activités ● Les calendriers ● Les responsabilités ● Le budget ● Les directives du partenaire ● Le mécanisme conjoint de suivi et d'évaluation ● Les mesures de visibilité 	<p>Accord sur les priorités et la coopération</p> <p>Le cas échéant : actes constitutifs de l'institution d'ALE</p> <p>Le cas échéant : annonce de postes vacants</p>

ÉTAPE	CONTENUS	MÉTHODES
6 Activités de renforcement des capacités Alors que le cycle entier fait partie du renforcement des capacités, cette étape est consacrée à la description des réelles activités d'éducation et de conseil des institutions d'ALE	<p>Le renforcement des capacités / le développement organisationnel est conforme à l'accord de coopération.</p> <p>Veillez consulter les chapitres sur les services et les capacités ci-après.</p>	<p>Méthodes possibles de renforcement des capacités :</p> <ul style="list-style-type: none">● Formations● Suivi● Conseil● Visites d'étude● Élaboration de directives● Intro aux directives● Financement de formations● Financement du personnel● Collecte de fonds conjointe● Placement d'experts et de volontaires à court terme (SES, UN, etc.)
7 Suivi et évaluation	<p>Dans le cas idéal, les activités de suivi et d'évaluation devraient couvrir les mêmes domaines que l'évaluation détaillée (étape 4)</p>	<p>Méthodes possibles :</p> <ul style="list-style-type: none">● Rapport des partenaires● Évaluation par DVV● Évaluation par les pairs● Évaluation conjointe● Auto-évaluation● Évaluation externe
8 Décision concernant la future coopération	<p>Vérifier les réalisations par rapport à l'accord et au modèle d'institution d'ALE</p>	<p>Discussion avec l'équipe et le partenaire</p>

03.

SERVICES ET CAPACITÉS

De nombreuses institutions d'ALE proposent non seulement des programmes d'apprentissage et d'éducation des adultes très clairs, mais aussi d'autres services communautaires. Néanmoins, au moment d'engager une coopération, il est important d'avoir une idée claire des services et des capacités essentiels pour l'ALE.

S'appuyant sur son expérience au Moyen-Orient, Curriculum institutionALE suggère de se concentrer sur trois principaux **services** des institutions d'ALE : orientation, éducation et participation.

D'ordinaire – et ce à juste titre – , le focus principal du travail repose sur l'élaboration de programmes éducatifs pertinents et attractifs. Au cours de ses activités, DVV International s'est néanmoins rendu compte que très souvent, les apprenants (potentiels) ont d'abord besoin d'orientation et de conseil sur les opportunités d'éducation qui s'offrent à eux avant de s'inscrire à un programme. Pendant la phase d'orientation et d'éducation, de nombreux participants affinent leur perception de leur situation, découvrent des perspectives nouvelles et trouvent des idées qui leur permettent d'améliorer leurs conditions de vie. De nombreuses institutions d'ALE renforcent ainsi l'autonomie des initiatives individuelles et communautaires – espaces où l'apprentissage se poursuit et dans lesquels un plus grand cercle de personnes s'investit, afin que la participation à la vie économique, politique et sociale puisse avoir lieu.

Afin de fournir les trois services de base (orientation, éducation et autonomisation), l'institution d'ALE a besoin de certaines capacités, notamment une capacité bien spécifique de gestion, la capacité de réaliser des analyses de besoins, d'atteindre des apprenants potentiels, d'attirer des formateurs qualifiés et de les fidéliser, de se mettre en réseau avec d'autres partenaires, de maintenir un environnement d'apprentissage motivant et d'assurer un financement suffisant et transparent.



Source: DVV International

03.1

LES SERVICES DE BASE DES INSTITUTIONS D'ALE

1 Orientation

Pour de nombreux participants, les sessions d'orientation et de conseil constituent le point de départ des programmes éducatifs. Ces sessions peuvent leur permettre de faire une évaluation réaliste de leurs compétences, de leurs besoins éducatifs, des options supplémentaires de développement et des informations sur les opportunités éducatives dans leur région. De ce fait, l'orientation couvre des domaines à la fois professionnels et personnels. L'orientation et le conseil peuvent avoir lieu individuellement ou en groupe. En Jordanie, DVV International a développé une méthode spécifique basée sur l'approche REFLECT afin d'aider les participants à identifier leurs besoins et leurs opportunités de développement. L'acronyme REFLECT, qui signifie « Regenerated Freirian Literacy through Empowerment and Community Techniques », est une approche permettant d'enseigner aux gens des compétences de base telles que la lecture, l'écriture et le calcul tout en les encourageant à remettre en question le monde qui les entoure et à agir pour améliorer leurs conditions de vie. La méthode s'appuie sur les théories du pédagogue brésilien Paulo Freire et les Méthode d'Action et de Recherche Participative ou Méthode Accélérée (MARF).

PROFILPass est une méthode relativement simple utilisée par de nombreuses vhs et a valeur d'exemple en matière d'orientation et de conseil en éducation. On peut en outre organiser des visites en entreprise ou des sessions d'information avec ou organisées par des prestataires éducatifs, des agences pour l'emploi ou des employeurs.

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
Le concept des institutions d'ALE en matière d'orientation autonomisante définit la manière dont l'information sera collectée et partagée, ainsi que la méthodologie utilisée.	Concept, programmes d'études
L'institution collecte des informations sur le marché du travail, les opportunités éducatives, etc. dans la communauté et la région.	Notes de recherche, résultats
L'institution partage ces informations avec le groupe cible à l'aide de divers moyens (dépliants, internet, sessions d'orientation).	Dépliants, annonces...

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
L'institution a recruté des coaches qualifiés (techniques de communication, conseil, expertise du contenu...)	Dossier de recrutement
L'institution organise régulièrement des sessions d'orientation professionnelle (individuelles ou en groupe) et les annonce de manière adéquate.	Annonce de la session, liste d'inscriptions et de signatures des participants, plan d'action des participants, session d'orientation, matériel de directives devant être utilisé pendant les sessions
Les formateurs / conseillers travaillant dans les institutions d'ALE connaissent et appliquent le programme.	Expertises, enquêtes de satisfaction des participants, réalisation de visites de suivi et d'évaluation par la direction de l'institution, comptes rendus / rapports de session
Nombre cumulatif de séances / d'heures d'orientation (séances individuelles ou en groupe).	Annonce des sessions, listes de participants, enregistrement des sessions
Pourcentage d'augmentation annuelle du nombre de participants aux sessions d'orientation.	Listes de participants
Nombre de personnes réorientées vers d'autres institutions.	Rapports du partenaire de réorientation
Nombre, portée et qualité des accords de réorientation avec d'autres parties prenantes.	Accords avec les partenaires
Adéquation des partenaires de réorientation aux besoins des participants.	Documentation de la session d'orientation
Nombre de projets / programmes de services financés par l'institution.	Analyse des besoins et des opportunités, matières / programmes de cours, enquête de satisfaction, rapports de l'institution d'ALE

2

Éducation

Dans le cas idéal, l'institution d'ALE offre un large éventail d'opportunités éducatives pertinentes dans différents domaines de la vie en se servant de méthodes d'ALE participatives. Alors que des formateurs différents peuvent appliquer des méthodes différentes pour promouvoir l'apprentissage, pour des raisons d'assurance qualité et de réputation, l'institution d'ALE devrait adopter un concept éducatif pertinent et attractif respectueux des principes fondamentaux de l'ALE.

Pour évaluer les forces et les faiblesses, et mesurer les progrès accomplis dans le domaine éducatif, les indicateurs et moyens possibles de vérification suivants ont été établis :

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
Le programme est basé sur les résultats de l'analyse des besoins / du marché.	Programme, résultats de l'analyse des besoins, documents de planification du cours
Des principes andragogiques de base ont été adoptés et sont suivis par le personnel, les travailleurs indépendants et les volontaires.	Stratégie / document spécifiant les principes, leur réalisation et le suivi
Un système de contrôle qualité a été mis en place.	Modèles de programme, formulaire de plan de cours (commenté par le formateur, commenté par la direction de l'institution), fiches d'évaluation / évaluation en ligne des participants, réalisation de visites de suivi et d'évaluation dans les cours par la direction de l'institution, comparaison des inscriptions avec les listes de diplômés
Le personnel qualifié procède régulièrement à un contrôle qualité systématique.	
Score de qualité des programmes	
Nombre de cours / d'heures de cours	Programme de cours
Nombre cumulé d'heures de formation / cours.	
Éventail de sujets de cours : les cours couvrent au moins trois secteurs différents, par exemple la formation professionnelle, l'éducation civique, le développement social, les compétences non techniques, la santé et la nutrition, les langues, les TI, la culture et les arts...)	
Les cours ont lieu toute l'année.	
Il existe divers formats de cours (cours magistraux, de longue durée, de courte durée, week-ends, excursions, formats d'apprentissage numériques, etc.).	
Les cours sont d'une durée adéquate (heures, semaines / mois).	

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
Nombre de demandes d'inscriptions m/f.	Liste / système d'inscription, frais payés par les participants (le cas échéant)
Taux d'inscription m/f.	
Toutes les formations sont évaluées.	Commentaires des formateurs et des participants, documents d'évaluation
Taux d'obtention de diplôme m/f.	Diplômes, rapport annuel des institutions d'ALE
Tous les diplômés reçoivent un certificat.	
Satisfaction des diplômés à l'égard des services.	Enquête de satisfaction, statistiques sur les taux d'abandon
Niveau de correspondance des programmes de services aux besoins de la communauté locale.	Analyse des besoins et des opportunités
Part des frais d'inscription des participants dans le budget global.	Budget, rapport d'audit

3 Participation

Dans de nombreux pays, les actions communautaires sont le résultat direct des sessions d'orientation et d'éducation. Dans l'approche REFLECT, elles font partie intégrante du processus éducatif. Les initiatives communautaires sont une occasion pour les gens de mettre en pratique leurs connaissances et les idées nouvellement acquises et de s'engager activement pour transformer leur environnement, ce qui à son tour est susceptible de motiver plus de gens à se former et à consulter les institutions d'ALE. Agir avec les autres a un aspect libérateur, ouvre des perspectives nouvelles et aide les gens à acquérir des compétences nouvelles. Les initiatives communautaires peuvent être considérées comme des environnements d'apprentissage et d'autonomisation élargis.

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
L'institution d'ALE applique un concept de coaching des initiatives communautaires qui donne aux gens les moyens de lancer des initiatives et d'en assurer le suivi, et qui laisse l'initiative aux mains de son propriétaire.	Concept de coaching d'initiative communautaire
Le concept de mobilisation et de coaching des initiatives communautaires est décrit dans un document, il énumère les appuis possibles de l'institution (fournir un espace, des équipements, faciliter les contacts, fournir expertise et conseil), et précise la manière dont l'activité de conseil est réalisée de manière à faciliter l'apprentissage et à promouvoir l'indépendance et la durabilité de l'initiative.	
L'institution nomme une personne responsable des initiatives communautaires.	Plan de recrutement
Les formateurs / animateurs responsables sont familiarisés avec le concept et l'appliquent.	Expertise, procès-verbaux / rapports de séances
Retour positif des membres de l'initiative sur le coaching.	Fiches de commentaires
Retour positif des communautés locales sur les initiatives et leur pertinence par rapport aux besoins des communautés.	Fiches de commentaires
Nombre d'initiatives soutenues par l'ALE.	Évaluation de l'expert, procès verbaux / rapports de séances, rapports de coaching
Nombre d'initiatives ayant demandé un soutien.	
Nombre d'initiatives fondées par les participants.	
Durée de vie et durabilité des initiatives, nombre et éventail de personnes dans une initiative, résultats / succès de l'initiative	
Nombre d'interactions et de contacts établis par les initiatives avec les décideurs	
Satisfaction de la communauté à l'égard de l'initiative	Évaluation, enquête de satisfaction, écho médiatique
Satisfaction des membres de l'initiative à l'égard du coaching	Enquête de satisfaction des participants, évaluations

03.2

CAPACITÉS TRANSVERSALES DES INSTITUTIONS D'ALE

A Stratégie et gestion

L'apprentissage et l'éducation des adultes devraient être intégrés à la vision, à la stratégie, à la gestion et à l'administration de l'institution d'ALE. Le cas idéal serait que tous les services et toutes les capacités transversales énumérés aux chapitres 2 et 3 soient reflétés dans la stratégie ainsi que dans les plans opérationnels, la dotation en personnel, les rapports et le travail quotidien de l'institution. Les indicateurs suivants pourraient contribuer à acquérir cette capacité.

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
L'institution d'ALE a une vision et une stratégie d'ALE claires, ou bien l'ALE fait partie de sa stratégie.	Stratégie d'ALE ou stratégie générale incluant l'ALE
La stratégie reflète les principaux domaines de travail et les compétences de l'institution, ainsi que ses valeurs et son éthique.	Expertise
L'institution a clairement défini ses domaines d'intervention (et ses limites).	Stratégie, statuts ou autres documents
Les employés, les travailleurs indépendants et les volontaires sont familiarisés avec la vision et la stratégie de l'institution, connaissent leurs tâches et comprennent leur rôle au sein de l'organisation.	Expertise, descriptions de postes
La politique de l'emploi est basée sur la qualification.	Politique de recrutement et documentation
Niveau de compétence et compétences du personnel, des travailleurs indépendants et des volontaires de l'institution	CV, expertise
Pourcentage de personnel, de travailleurs indépendants et de volontaires dans l'institution	Plan de dotation en personnel et en volontaires, plan de RH, plan d'évaluation des résultats

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
<p>Un système d'assurance qualité est en place.</p> <p>L'institution a défini un certain nombre d'indicateurs afin de mesurer les performances ainsi que des méthodes pour vérifier les indicateurs.</p>	<p>Directives de suivi et d'évaluation, liste d'indicateurs, rapports de suivi et d'évaluation</p>
<p>L'institution a un plan d'action clair et participatif qui lui permet de mettre en oeuvre son plan stratégique.</p>	<p>Plan d'action</p>
<p>L'institution a une structure organisationnelle transparente et formelle.</p>	<p>Organigramme, diagramme de flux d'information</p>
<p>Le plan global de travail de l'institution inclut des mécanismes de développement professionnel et de renforcement des capacités pour tous ses collaborateurs.</p>	<p>Stratégie, plan d'exécution, plan de formation du personnel, documentation sur la formation du personnel</p>
<p>L'institution utilise un système de comptabilité et d'archivage approprié.</p>	<p>Documentation comptable, nombre d'erreurs / documents manquants</p>
<p>Effectifs de l'institution</p>	<p>Tableau d'effectifs</p>
<p>Fluctuation de personnel au sein de l'institution</p>	<p>Documentation sur les effectifs / le recrutement</p>
<p>Pourcentage ou nombre de cours réalisés plusieurs fois</p>	<p>Cours de plusieurs semestres / années</p>
<p>Un rapport annuel de gestion est rédigé et présenté au conseil d'administration, aux conseils consultatifs, aux responsables d'audit, aux donateurs ou à d'autres parties.</p>	<p>Rapport, procès-verbal des séances</p>

B Analyse des besoins et du marché

Pour pouvoir proposer des programmes d'éducation pertinents, les institutions d'ALE doivent avoir une vue d'ensemble des opportunités d'emploi et de travail indépendant dans leur région. Pour évaluer la capacité des institutions d'ALE à effectuer et à utiliser des analyses des besoins et du marché, les indicateurs suivants peuvent s'avérer utiles :

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
L'institution effectue régulièrement une analyse des besoins qui sert de base à l'élaboration de ses programmes.	Rapports des analyses des besoins / du marché
L'institution a défini un mécanisme d'analyse des besoins qui inclut des critères de qualité et un calendrier.	Concept des analyses des besoins
Divers secteurs et domaines de travail sont examinés (marché du travail, innovation technologique, changements sociaux). Diverses sources sont consultées (journaux, radio, télévision, études, plateformes en ligne, parties prenantes locales, etc.).	Conclusions
Les analyses des besoins / du marché sont effectuées de manière transparente et sont correctement documentées.	
Les résultats sont en cours d'analyse et des conclusions en sont tirées.	
Les conclusions servent à élaborer des formations / activités nouvelles ou à réviser les formations / activités en cours.	
Nombre de services basés sur les résultats des analyses des besoins	
Les conclusions contribuent à l'élaboration de nouveaux cours / activités ou à la révision des activités en cours.	Les formations en cours / révisées reflètent les conclusions (par sujet et / ou méthodologie)

C Commercialisation, sensibilisation et admission des participants

Il serait souhaitable que l'ALE soit plus visible. DVV International recommande donc aux institutions d'ALE de labéliser et de commercialiser leurs services d'ALE en tant que tels. Bien entendu, cela doit aller de pair avec le développement d'une compréhension commune de l'ALE et de sa signification dans le contexte d'une communauté ou d'un pays donnés. Certaines institutions pourraient même souhaiter incorporer l'ALE dans leur nom. Cependant, cela doit être fait avec soin, voire même uniquement à condition que l'institution réponde à une certaine norme devant être définie dans chaque pays / bureau de DVV avec ses partenaires. La prochaine étape pourrait être la mise en réseau des institutions d'ALE entre elles, le développement d'activités communes, peut-être même une identité, un label ou un système d'accréditation communs.

Plus précisément, l'une des clés du succès de tout programme éducatif est sa commercialisation adéquate et son accessibilité pour le groupe cible. La capacité des institutions d'ALE à commercialiser correctement leurs services, à atteindre leur groupe cible et à établir des critères d'admission clairs et transparents peut être évaluée à l'aide des indicateurs suivants :

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
L'institution d'ALE a identifié son groupe cible – elle est ouverte à divers groupes sociaux et par principe ouverte à toute personne indépendamment de son origine, de son âge, de son sexe, de sa religion, etc.	Stratégie, vision
L'institution emploie une stratégie de sensibilisation des apprenants potentiels à l'aide de moyens à la fois utiles et adéquats pour atteindre le groupe cible (journaux, programme, brochures, radio, internet, médias sociaux, panneaux d'affichage, etc.) et si nécessaire, s'adresse à des groupes cibles spécifiques dans leur environnement.	Documentation sur les activités de sensibilisation
Des critères clairs d'admission et de sélection ont été définis et communiqués au groupe cible.	Annonce de la procédure d'inscription, documents d'inscription, reçus des frais d'inscription des participants
L'institution labélise clairement ses services d'ALE et se réfère à des termes et à des concepts nationaux pertinents.	Programme, dépliants, site web de l'institution, stratégie d'ALE ou équivalent

D Coopération avec des formateurs qualifiés

L'une des principales conditions préalables à tout programme d'éducation attractif est la présence d'une équipe de formateurs ou de volontaires qualifiés qui connaissent les matières qu'ils enseignent et appliquent des méthodes pédagogiques adéquates et participatives. Pour évaluer la capacité d'une institution d'ALE à coopérer avec des formateurs / volontaires qualifiés, les indicateurs suivants ont été formulés :

INDICATEURS	MEANS OF VERIFICATION
Un système de coopération avec les volontaires et les travailleurs indépendants a été défini (système de communication et de récompense, promotion du travail d'équipe, développement professionnel...).	Concept de coopération
Des critères de sélection et des procédures de recrutement des formateurs / volontaires ont été clairement définis et communiqués aux formateurs potentiels.	Annonces des critères et des procédures, formulaires de candidatures simplifiés pour les formateurs
La sélection est justifiée et la personne sélectionnée répond aux critères.	Expertise, critères, CV, rapports de formations, réflexion personnelle du formateur, évaluation des participants
La sélection et le recrutement sont documentés.	CV, références, fiche de justification de la sélection, contrat, reçu de paiement
Les performances du formateur sont vérifiées régulièrement.	Évaluation préalable des performances du formateur

E Réseautage et réorientation vers d'autres institutions

Le réseautage et les échanges avec d'autres institutions locales (organes décisionnels, écoles, institutions de formation professionnelle, universités, ONG, prestataires de micro-financement, entreprises et associations professionnelles, institutions de support psycho-social, etc.) sont une importante condition préalable au bon fonctionnement des institutions d'ALE. Les contacts sont non seulement essentiels si l'on veut obtenir des informations de première main sur les activités éducatives, mais aussi pour les séances d'orientation et pour pouvoir réorienter les participants vers d'autres institutions au cas où l'institution d'ALE ne peut pas offrir le service souhaité. Les indicateurs suivants peuvent aider à développer la capacité des institutions d'ALE dans ce domaine :

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
L'institution d'ALE a identifié les principaux partenaires pour former un réseau / réorienter vers d'autres institutions.	Plan stratégique, liste des principaux partenaires, accords existants, base de données
Éventail de contacts par secteur (éducation, entreprises, politique, secteurs).	Cartographie des parties prenantes
L'institution est consciente de la capacité des partenaires.	
L'institution a mis en place une coopération avec des partenaires.	Procès-verbal de l'entretien avec le directeur de l'institution d'ALE, mémorandums d'accord, rapports d'activités conjointes, reportages dans les médias
Nombre d'initiatives réalisées en coopération avec des partenaires.	
Nombre de réorientations	

F Environnement d'apprentissage

Pour améliorer l'apprentissage et attirer ou fidéliser les participants, il est indispensable de fournir un environnement d'apprentissage motivant et attrayant. Ceci inclut des facteurs « matériels » tels l'état des salles et des équipements, le chauffage / la climatisation, l'éclairage, etc. mais aussi des facteurs non matériels, à savoir un personnel accessible, aimable et serviable, ainsi que des outils d'apprentissage en ligne accessibles. Les indicateurs suivants ont été formulés afin d'évaluer la capacité de l'institution d'ALE à cet égard :

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
L'institution d'ALE réalise son programme dans des locaux agréables, suffisamment éclairés / chauffés / climatisés et équipés de manière appropriée. Les normes d'hygiène répondent aux besoins spécifiques des hommes et des femmes (ceci peut être réalisé par des accords de partenariat avec d'autres acteurs sur place fournissant des locaux).	Rapports de suivi et d'évaluation, audits des installations, enquêtes de satisfaction des participants, inventaire, mémorandum d'accord avec les partenaires
Les locaux sont facilement accessibles par le groupe cible.	Visites sur place, cartes, horaires des transports publics, places de parking, escaliers / ascenseurs, panneaux de signalisation, etc.
Le service / le personnel est aimable et accueillant.	
Aménagement et état des installations de l'institution.	
Niveau d'utilisation des ressources de prestation de services et efficacité en termes de revenus.	Dossiers concernant l'utilisation des biens

Les achats sont durables dans la mesure où ils favorisent les fournisseurs locaux par rapport aux fournisseurs internationaux et tiennent compte des implications environnementales.	Règles et procédures d'achat
Un plan d'entretien régulier est en place et mis en oeuvre.	Dossiers de contrôle de maintenance
L'institution offre des possibilités d'apprentissage en ligne, entre autres des logiciels accessibles destinés aux groupes cibles ainsi que des contenus et des méthodes particulièrement adaptés à l'apprentissage et à l'enseignement numériques.	Accessibilité, contenus et méthodes des formations en ligne

G Financement

Bien qu'indirectement liés aux services d'éducation des adultes, le financement et la collecte de fonds sont incontournables pour toute institution d'ALE désireuse de proposer des services. Bien que d'autres institutions puissent fournir des formations plus élaborées en matière de collecte de fonds, DVV international devrait être capable de soutenir les efforts de mobilisation de ressources de ses partenaires, spécialement dans le domaine de l'ALE. Les aspects suivants sont essentiels pour évaluer la capacité des institutions d'ALE :

INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION
L'institution d'ALE a identifié diverses sources de financement.	Analyse des sources de financement
Une stratégie de mobilisation des ressources et de marketing a été élaborée et est mise en œuvre.	Document de stratégie et dossiers de mise en œuvre
L'institution compte sur diverses sources de financement.	Budget, rapports d'audit
Si des entreprises sociales sont en place, elles ont une structure équitable, juridiquement et financièrement saine.	Statuts, stratégie, plan de gestion et plan budgétaire des entreprises sociales, rapports, audit
L'institution a accru son financement au cours des dernières années.	Budget de l'année en cours et des années précédentes, rapports d'audit
Système de redevance approprié.	Liste de prix
L'institution fait partie d'un réseau de collecte de fonds commune.	Confirmation d'adhésion

04.

ANNEXE

Abréviations

- ALE** Adult Learning and Education («Apprentissage et éducation des adultes»)
- CI** Curriculum institutionALE
- vhs** Volkshochschule – Université populaire – Centre d'éducation des adultes spécifique à l'Allemagne

Autres publications de DVV International sur les institutions d'ALE

- Hinzen/Jost: „Erwachsenenbildungszentren als Entwicklungsfaktor – Verantwortung, Strukturen, Nutzen“, in: Bildung und Erziehung, 100 Jahre Volkshochschule, 71. Année, 2018, Fascicule 2
- Adult Education Centres as Key to Development – Responsibilities, Structures and Benefits. Report and key messages of the Adult Education and Development Conference 2017, https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte_Bilder_und_Dokumente/Fachkonferenz_AEDC/AEDC_2017/Key_Messages_AEC_CLC_Georgia_FINAL.pdf
- Avramovska/Hirsch/Schmidt-Behlau: Adult education centres as a key to development – challenges and success factors, IPE 78/2017, https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte_Bilder_und_Dokumente/Fachkonferenz_AEDC/AEDC_2017/IPE-78_web.pdf
- Gartenschlaeger: Community Learning Centres, AED 74/2010, <https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/aed-742010>

Pour plus d'informations sur les outils et les approches de DVV International, veuillez consulter notre site web <https://www.dvv-international.de/en/>.

DVV INTERNATIONAL EN BREF

DVV International est l'Institut de coopération internationale de la Confédération allemande pour l'éducation des adultes (Deutscher Volkshochschul-Verband e.V., DVV). DVV représente les intérêts des quelque 900 universités populaires (Volkshochschulen) et de leurs associations régionales, qui sont les plus grands prestataires d'offres de formation continue en Allemagne. En tant que première organisation professionnelle dans le secteur de l'éducation des adultes et de la coopération au développement, DVV International a soutenu l'apprentissage tout au long de la vie pendant plus que cinquante ans.

L'institut contribue à la création et à la consolidation de structures durables d'éducation des jeunes et des adultes dans le monde entier. Nous nous considérons comme un partenaire spécialisé dans le dialogue avec les populations locales. C'est dans ce but que nous coopérons avec plus de deux cents partenaires de la société civile, du secteur public et des sciences dans plus de trente pays d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et d'Europe.

Nos bureaux nationaux et régionaux organisent la coopération locale et régionale, et veillent à la qualité et à l'efficacité de nos interventions dans les pays partenaires. Notre travail se concentre sur l'alphabétisation et l'éducation de base, la formation professionnelle, l'apprentissage mondial et interculturel, l'éducation environnementale et le développement durable, la migration et l'intégration, le travail auprès des réfugiés, l'éducation à la santé, la prévention des conflits et l'éducation à la démocratie.

DVV International finance ses travaux grâce à des fonds du Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ), du Ministère fédéral allemand des Affaires étrangères, de l'Union européenne et d'autres bailleurs de fonds. De concert avec des associations nationales, régionales et mondiales d'éducation des adultes, DVV International promeut des activités de lobbying et de plaidoyer en faveur du droit humain à l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie. À ces fins, nous nous orientons aux Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, à l'agenda mondial pour l'éducation (Éducation 2030) et à la Conférence internationale de l'UNESCO sur l'éducation des adultes (CONFINTEA). Aux niveaux européen et mondial, DVV International soutient l'échange d'informations et de savoir-faire par le biais de conférences, de séminaires et de publications.

