



A FAIRER COACHING



Co-funded by
the European Union

Lignes directrices et recommandations à l'intention des décideurs et responsables politiques nationaux et européens dans le domaine du sport

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Lignes directrices et recommandations à l'intention des décideurs et responsables politiques nationaux et européens dans le domaine du sport

A Fairer Coaching (AFC)

Thèmes centraux: l'encadrement dans le sport paralympique et l'égalité des genres dans l'encadrement.

Public cible: Les décideurs politiques et responsables de programmes dans le domaine du sport au niveau de l'UE ; les ministères et agences nationales; les comités olympiques et paralympiques nationaux ; les confédérations sportives ; les fédérations nationales ; les organismes de formation des entraîneurs ; les bailleurs de fonds.

À propos du projet « A Fairer Coaching » (AFC)

« **A Fairer Coaching** » (AFC) est un projet de coopération européen visant à **promouvoir un encadrement égalitaire et inclusif en Europe**, en lien avec la priorité « *Inclusion et diversité* » du programme Erasmus+ et la priorité sportive consistant à **promouvoir l'éducation dans et par le sport** en améliorant la qualité de l'encadrement et du personnel.

AFC vise à renforcer **l'égalité, l'inclusion, la diversité et l'équité** au sein du système sportif européen en promouvant un modèle global et inclusif d'encadrement et en donnant les moyens d'agir :

- Aux entraîneur.euses, en particulier ceux qui travaillent avec de jeunes athlètes et dans les secteurs du sport amateur et de la jeunesse,
- Aux organisations sportives, aux associations d'entraîneurs et aux institutions,
- Ainsi qu'aux décideurs et responsables politiques,

afin de soutenir un système d'encadrement plus équilibré en Europe.

AFC combine le **renforcement des capacités, la sensibilisation et la mise en réseau** afin d'améliorer la coopération entre les entraîneur.euses et les organisations et de contribuer à surmonter les inégalités et les distorsions qui persistent dans les parcours d'entraînement et les conditions de travail.

Les groupes cibles comprennent les entraîneur.euses sportifs (jeunes/amateurs), les associations et organisations d'entraîneur.euses, ainsi que les jeunes athlètes.

Objectif principal : Renforcer la préparation, les échanges et le travail en réseau des entraîneur.euses travaillant avec de jeunes athlètes et dans les secteurs de base afin de diffuser et de développer un modèle d'entraînement égalitaire, inclusif et respectueux en Europe.

Les **objectifs spécifiques** sont les suivants :

- Renforcer les compétences des entraîneur.euses en matière d'entraînement égalitaire et inclusif, en mettant particulièrement l'accent sur l'inclusion des femmes et la promotion du para sport, ainsi que sur la reconnaissance, la prévention et la lutte contre les comportements abusifs ou discriminatoires ;
- Promouvoir les capacités, les pratiques et la coopération au sein des organisations sportives et des associations d'entraîneur.euses afin de favoriser des environnements sportifs plus sûrs, plus inclusifs et plus égalitaires pour les jeunes athlètes ;
- Donner la parole aux jeunes athlètes et aux entraîneur.euses à travers des récits positifs sur l'égalité, l'inclusion et le respect ;
- Inciter les décideurs et les responsables politiques à adopter progressivement le modèle AFC, en augmentant le nombre et la qualité des entraîneuses et en renforçant la préparation dans le domaine du handisport.

AFC propose une **formation en ligne gratuite** destinée à donner aux entraîneur.euses de jeunes et dans le sport amateur les moyens de promouvoir l'égalité et l'inclusion et de prévenir les comportements abusifs ou discriminatoires, **en mettant particulièrement l'accent sur le soutien aux femmes et aux athlètes en situation de handicap**, grâce à l'apprentissage collectif et à une approche centrée sur la personne.

1. Orientations et recommandations au niveau de l'UE

Une base de référence européenne pour un encadrement équitable (norme minimale)

Établir une base de référence européenne commune pour **un encadrement équitable** à laquelle les instances sportives et les États membres puissent se conformer.

Ce référentiel devrait couvrir :

- La protection et la sécurité dans le sport (prévention, procédures de signalement, normes d'intervention, soutien),
- L'équité et l'inclusion en tant que pratiques applicables (non-discrimination, participation et progression),
- Les compétences attendues des entraîneur.euses et des formateurs d'entraîneur.euses (y compris les compétences en matière de coaching des personnes en situation de handicap et les compétences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes),
- La responsabilité organisationnelle (gouvernance minimale, couverture de la formation, rapports annuels)

Intégrer l'entraînement sportif pour les personnes en situation de handicap ou pratiquant un sport paralympique comme compétence fondamentale

Considérer l'entraînement sportif pour les personnes en situation de handicap ou pratiquant un sport paralympique comme une **compétence fondamentale** dans tous les parcours de formation des entraîneur.euses (et non pas seulement comme une spécialisation complémentaire), reflétant ainsi l'importance accordée par AFC au sport pour les personnes en situation de handicap et au sport paralympique.

Les attentes au niveau de l'UE devraient encourager :

- Des compétences de base pour tous les entraîneur.euses (accessibilité, aménagements raisonnables, communication et retour d'information adaptés, participation en toute sécurité, conception de séances inclusives),
- La capacité des formateurs d'entraîneur.euses à intégrer et à évaluer ces compétences dans les programmes de formation,
- Un soutien à la mise en œuvre pratique (supports pédagogiques accessibles, mentorat, stages, adaptations des environnements de formation).

Promouvoir l'égalité des genres dans le coaching par des mesures structurelles

Soutenir l'égalité des genres dans le coaching à deux niveaux :

- La **représentation** (augmentation de la proportion de femmes à tous les niveaux de coaching et de direction),
- La **fidélisation et l'évolution professionnelle** (parcours professionnels, conditions de travail, sécurité, visibilité), conformément à l'objectif du projet AFC visant à accroître **le nombre et la qualité des entraîneuses**.

Les actions au niveau de l'UE peuvent inclure :

- Un financement et des orientations pour le mentorat, les réseaux, le développement du leadership et les stages d'entraînement,
- Des mesures explicites en faveur d'environnements de travail sûrs (notamment des pratiques de lutte contre le harcèlement et des mécanismes de signalement en toute confiance),
- Des objectifs en matière de représentation des femmes au sein du personnel chargé de la formation des entraîneurs et des structures décisionnelles.

Un suivi et une boucle d'apprentissage européenne

Un ensemble pratique d'indicateurs minimaux au niveau de l'UE peut inclure :

- L'expérience des athlètes (mesures annuelles anonymisées concernant la sécurité, l'inclusion, l'équité et la confiance dans les processus de signalement et d'intervention),
- L'égalité entre les sexes dans le domaine de l'entraînement (représentation à tous les niveaux ; mesures de progression et de fidélisation lorsque cela est possible),
- Les capacités d'entraînement des athlètes paralympiques et en situation de handicap (couverture de la formation ; adoption de pratiques en matière d'accessibilité et d'aménagements).

Le financement et la mise à l'échelle des fonds (et pas seulement le développement)

Donner la priorité au financement de l'« adoption et de la mise en œuvre » afin que des outils et supports soient intégrés dans l'ensemble des clubs et des fédérations :

- Formation à grande échelle (entraîneurs, formateurs d'entraîneurs, dirigeants),
- Soutien à la mise en œuvre (modèles, mentorat, gestion du changement),
- Améliorations en matière d'accessibilité et aménagements raisonnables dans la pratique quotidienne
- Un soutien ciblé en faveur des parcours de formation des femmes au poste d'entraîneur et d'environnements de travail sûrs

2. A Fairer Coaching: Guidelines en France

La France a développé plusieurs mécanismes, politiques publiques et ressources afin d'assurer et de promouvoir des espaces de coaching plus safe et inclusifs, tout en prenant en compte les personnes en situation de handicap et les inégalités de genre. Ces mécanismes incluent tout autant des législations spécifiques, des plans de féminisation ou encore des indicateurs chiffrés recensés annuellement et permettant d'évaluer et d'améliorer les mécanismes mis en place.

1. Para sport et handicaps

La législation française reconnaît explicitement l'importance d'avoir des espaces de coaching inclusifs pour les personnes en situation de handicap. Ainsi, [l'article L211-7 du code français du sport](#) indique que les programmes éducatifs visant à former des professionnels du sport doivent obligatoirement inclure des formations sur le handicap dans le sport ainsi que sur la prévention des violences et de la discrimination dans le sport, en particulier sur les violences sexuelles. Ce cadre législatif assure que les coachs et autres professionnels du sport disposent, dès leur formation académique, des outils et connaissances nécessaires afin de travailler avec des personnes en situation de handicap et pour créer des environnements de coaching safe. [La stratégie nationale du sport et du handicap 2030](#), adoptée en 2026, vient renforcer cette ambition en promouvant et supportant une formation renforcée des acteurs du para sport, notamment des coachs et entraîneur.euses. Cette stratégie met également en avant l'importance d'assurer l'accessibilité des infrastructures sportives afin de garantir que les personnes en situation de handicap peuvent pratiquer des activités sportives et peuvent se rendre aux événements sportifs.

Des formations complémentaires existent pour les professionnels du sport travaillant avec des personnes en situation de handicap, notamment des formations centrées autour de l'activité physique adaptée ou encore centrées autour de la prise en charge des personnes en situation de handicap mental ou intellectuel. Également, les coachs spécialisés dans le para sport doivent obligatoirement obtenir une carte professionnelle attestant de leurs qualifications professionnelles et de leur honorabilité, assurant par conséquent des espaces de coaching inclusifs et safe. Pour les professionnels du sport qui ne sont pas

spécialisés dans le parasport, des formations existent également mais ne sont pas obligatoires.

On peut également noter les efforts d'accompagnement des collectivités locales et territoriales sur le sport inclusif et safe pour les personnes en situation de handicap, notamment avec [le guide Para sport](#) qui met en avant des bonnes pratiques et des initiatives locales réussies.

2. Egalité de genre dans le coaching

La France a mis en place plusieurs mesures dont l'objectif est d'améliorer la participation et la visibilité des femmes dans le sport, notamment des coachs. [Depuis 2014](#), toutes les fédérations sportives françaises doivent obligatoirement développer des politiques et plans de féminisation, notamment axés autour de l'éducation, de la participation et du coaching. Cette mesure vise principalement à augmenter le nombre de femmes s'orientant vers les formations académiques spécialisées dans le coaching ainsi que d'augmenter le nombre de femmes dans les positions dirigeantes des organisations sportives.

Également, le ministère des sports a publié plusieurs ressources visant à guider et encourager les organisations sportives à promouvoir l'égalité de genre et la lutte contre les discriminations. Par exemple, [le guide opérationnel "des bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité de genre dans le sport"](#) vise à encourager et augmenter la participation des femmes dans les structures sportives (athlètes, bénévoles, coaches, arbitres, etc.). Le guide contient des recommandations pratiques afin d'améliorer la représentation des femmes à tout les niveaux des structures sportives, notamment les coachs et arbitres mais aussi les postes de direction, et met également en lumière des initiatives réussies et des exemples concrets de ce qui peut être créé.

Les campagnes nationales et les réseaux féminins contribuent également à promouvoir des « rôle model » et à améliorer la visibilité des femmes dans le sport, y compris des coachs et des arbitres. Des initiatives telles que [« Pas de Jeux sans Elles »](#) et la campagne [« Sport féminin toujours »](#) de l'ARCOM soutiennent une plus grande reconnaissance des contributions des femmes dans l'environnement sportif. Également, [le Label Terrain d'Égalité](#) reconnaît les événements sportifs qui promeuvent activement l'égalité entre les femmes et les hommes et luttent contre les discriminations, le sexisme et les violences sexuelles.

Au niveau européen, les organisations sportives françaises ont participé à des initiatives développées dans le cadre de l'Accord partiel élargi sur le sport (EPAS), créé au sein du Conseil de l'Europe, telles que [« Balance in Sport »](#) et [« ALL IN:](#)

[Towards Gender Balance in Sport](#) », qui fournissent des outils et des recommandations visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'encadrement sportif et la gouvernance du sport.

[Le Plan national d'action pour l'égalité 2025-2027](#) soutient également l'égalité des chances en matière de développement professionnel, de formation, de progression de carrière et de qualité de vie au travail, contribuant ainsi à une profession d'entraîneur plus équitable.

3. Environnement de coaching safe:

La France a mis en place avec succès un cadre en matière de protection afin de garantir que les coachs et athlètes évoluent dans un environnement sûr et respectueux. La cellule de signalement « [Signal Sport](#) » fournit un accompagnement professionnel aux victimes de harcèlement, de violences, de discrimination, de violences sexuelles et d'autres formes de comportements inappropriés dans le milieu sportif. Les signalements peuvent donner lieu à des enquêtes administratives dès lors qu'une personne exprime des préoccupations concernant le comportement d'un coach, d'un éducateur ou d'un professionnel du sport. Également, afin d'améliorer l'accessibilité et la visibilité de ce dispositif de signalement, il est aujourd'hui obligatoire d'afficher les informations de la cellule dans toutes les installations sportives et lors des événements sportifs. [D'autres ressources](#) en matière de protection existent, telles que le numéro national de protection de l'enfance (119) et Réglo Sport, un outil conçu pour évaluer le bien-être physique et psychologique au sein des environnements sportifs.

Certaines organisations sportives françaises soutiennent également des initiatives européennes en matière de protection, telles que le programme « [Start to Talk](#) » du Conseil de l'Europe, qui met à disposition des formations à destination des coachs et des professionnels du sport adressant les violences et la discrimination. Des ressources complémentaires sont également disponibles afin de supporter les organisations sportives à prévenir et à traiter les violences, les discriminations et les comportements inappropriés.

Une législation française particulièrement efficace en matière de protection est la vérification systématique des personnes travaillant auprès des enfants, notamment les coachs, les éducateurs, les arbitres et les bénévoles. Plus de 1,8 million de contrôles d'honorabilité ont été réalisés depuis la mise en place de cette législation, et environ 1 000 personnes considérées comme présentant un risque pour la sécurité des enfants ont été écartées de leurs fonctions. Cette vérification consiste à contrôler systématiquement le casier judiciaire, le fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes, ainsi que le

registre des éducateurs faisant l'objet d'une interdiction ou d'une incapacité d'exercer. Ces contrôles sont également renforcés par des inspections régulières sur le terrain des organisations et des installations sportives.

4. Suivi et amélioration continue

La France assure une amélioration continue et un suivi régulier grâce à une combinaison de différents mécanismes de collecte de données et de rapports annuels portant sur les indicateurs d'égalité. Par exemple, le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) a publié un rapport sur la parité dans les instances dirigeantes du sport. Ce rapport comprend des recommandations telles que le renforcement de la visibilité et de la médiatisation des coachs et entraîneuses sportives afin d'en faire des modèles, l'amélioration de leur visibilité dans l'espace public (par exemple en donnant à des infrastructures sportives le nom de professionnelles du sport) ainsi que le soutien à l'accès des femmes aux formations et diplômes liés au sport et la promotion de la mixité au sein des postes de direction (par exemple par le recours aux coprésidences). L'ARCOM publie également des [rapports annuels](#) sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport et les médias. Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes publie aussi des [rapports annuels](#) présentant les principaux chiffres et données relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux discriminations en France, permettant ainsi d'évaluer les progrès réalisés ainsi que les difficultés auxquelles les femmes restent confrontées.

Par ailleurs, une législation adoptée en 2023 impose la publication d'indicateurs mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que l'égalité professionnelle. L'Index de l'égalité professionnelle suit les différences salariales ainsi que la représentation des femmes et des hommes dans les postes de direction et est publié chaque année, contribuant ainsi à une plus grande transparence et à une meilleure responsabilisation des institutions sportives.

[L'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire \(INJEP\)](#) soutient également l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes grâce à des rapports annuels présentant des chiffres clés permettant de comprendre l'état actuel de la pratique sportive, des équipements et infrastructures sportives, des organisations sportives ainsi que des dimensions économiques et professionnelles du secteur sportif. En outre, la Stratégie nationale Sport et Handicap 2030 comprend un cadre spécifique de suivi et d'évaluation destiné à produire des données fiables et à mesurer les progrès réalisés en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ainsi, ces mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'inclusion et de l'accessibilité témoignent de l'engagement de la France à créer un environnement plus sûr pour l'encadrement sportif. En veillant à ce que tous les entraîneurs, quel que soit leur sexe ou leur situation de handicap, puissent se développer professionnellement et exercer leurs fonctions dans des conditions favorables et professionnelles, la France contribue au développement d'un environnement de l'encadrement sportif plus inclusif et plus complet.

Sur la base des ressources existantes en France et des différents rapports consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'inclusion dans le sport, plusieurs recommandations peuvent être formulées, tant au niveau national qu'au niveau européen.

3. Recommandations pour des environnements de coaching plus inclusifs and safe :

Recommandation 1

Veiller à ce que les rapports annuels incluent systématiquement des données et des chiffres clés sur la visibilité et la médiatisation des femmes travaillant dans le milieu sportif, en particulier des entraîneuses et des arbitres. Ce suivi devrait constituer un indicateur clé pour évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Recommandation 2

Promouvoir l'inclusion des femmes dans les filières de formation aux métiers du sport dès le collège, en mettant en place des campagnes de sensibilisation visant à encourager leur participation aux formations dans le domaine du sport et de l'encadrement sportif. Les partenariats entre les établissements scolaires, les fédérations sportives, les associations et les institutions publiques devraient être renforcés.

Recommandation 3

Accroître les investissements publics en faveur du secteur sportif, notamment dans les politiques de féminisation et de promotion des femmes aux postes de responsabilité, tout **en consacrant une part importante de ces ressources aux initiatives destinées aux coaches et aux arbitres.**

Recommandation 4

Garantir la mise en place d'objectifs obligatoires, clairs et mesurables concernant la représentation des femmes parmi les coaches et les arbitres au sein de toutes les organisations sportives. Des mécanismes de primes financières et de financements fondés sur les résultats devraient être instaurés afin de récompenser les progrès réalisés vers l'atteinte de ces objectifs.

Recommandation 5

Réaliser chaque année un audit de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des fédérations sportives, en accordant une attention particulière à la représentation des femmes dans les postes de direction ainsi que parmi les coaches et les arbitres. Au regard de la situation actuelle en France, il semble exister un manque de rapports consacrés spécifiquement aux entraîneuses et aux arbitres féminines.

Recommandation 6

Rendre obligatoires des formations régulières sur l'inclusion et l'égalité entre les femmes et les hommes pour tous les professionnels travaillant dans le milieu sportif, afin de garantir que chacun dispose des connaissances nécessaires pour contribuer à des espaces d'encadrement plus inclusifs et plus sûrs. Les formations facultatives ne sont pas suffisantes pour faire progresser durablement la sécurité et l'inclusion dans le milieu sportif.

Des formations telles que le cours en ligne de l'AFC devraient être obligatoires dans les parcours de formation aux métiers du sport et être systématiquement accompagnées d'évaluations de leur impact. La création d'espaces de pratique sportive plus sûrs ne devrait pas être considérée comme une compétence complémentaire, mais comme une valeur fondamentale du sport.

Recommandation 7

Mettre en place des campagnes nationales de communication visant à accroître la visibilité des coaches et des arbitres, à l'image de la campagne de témoignages (« storytelling ») développée par l'AFC, afin de favoriser l'émergence de modèles inspirants. Des initiatives spécifiques destinées aux entraîneuses et aux arbitres, ainsi que des collaborations favorisant les échanges et les réseaux

de femmes travaillant dans le milieu sportif, devraient être soutenues et encouragées.

Recommandation 8

Renforcer la coopération européenne et les échanges de bonnes pratiques en encourageant les partenariats collaboratifs, l'harmonisation des politiques publiques ainsi que la diffusion des pratiques efficaces et des initiatives ayant fait leurs preuves.

Recommandation 9

Adopter une approche intégrée (*gender mainstreaming*) en intégrant systématiquement l'égalité entre les femmes et les hommes, l'inclusion et la non-discrimination dans toutes les décisions, politiques et codes de conduite des organisations sportives, en reconnaissant que ces valeurs constituent un élément fondamental du sport. Les plans de féminisation ne devraient pas être élaborés comme des politiques supplémentaires, mais être directement intégrés dans l'ensemble des politiques existantes afin d'en garantir l'efficacité.

Recommandation 10

Mettre en place des mécanismes de signalement indépendants et confidentiels pour les cas de harcèlement, de discrimination, de violences et de violences fondées sur le genre, **tout en garantissant l'anonymat** des personnes signalant des comportements répréhensibles.

4. Liste de contrôle d'auto-évaluation

Mode d'emploi

Évaluez chaque élément pertinent sur une échelle de 1 à 5 :

1 = Non mis en place / pas encore commencé

2 = Stade précoce / ad hoc

3 = Partiellement mis en place / irrégulier

4 = Largement mis en place / fonctionne bien

5 = Entièrement mis en place / ancré et régulièrement réévalué

L'évaluation peut être réalisée au niveau des organisations individuelles ainsi que, de manière plus générale, à l'échelle des environnements opérationnels, des régions, des pays et au niveau de l'UE.

Gouvernance et responsabilité

Une base de référence pour un coaching équitable (exigences minimales) est définie et adoptée. 1-5 :

Les rôles et responsabilités sont attribués (qui est responsable de quoi, à chaque niveau). 1-5 :

Un cycle annuel de rapports et de révisions est convenu et mis en œuvre. 1-5 :

Les critères de financement et de reconnaissance reflètent les exigences de base. 1-5 :

Protection et capacité d'intervention

Des mesures de prévention sont mises en place (codes de conduite, formation, gestion des risques, travail sur la culture organisationnelle). 1-5 :

Les canaux de signalement sont clairs et accessibles. 1-5 :

Des normes d'intervention existent (délais, impartialité, documentation, communication). 1-5 :

Des parcours d'accompagnement sont mis en place pour les athlètes et le personnel (y compris l'orientation vers des services). 1-5 :

La communication est accessible et facile à trouver (y compris pour les athlètes en situation de handicap). 1-5 :

Compétences et formation des entraîneurs (principes fondamentaux de l'entraînement équitable)

Les compétences en matière d'entraînement équitable sont intégrées dans les programmes de formation des entraîneur.euses. 1-5 :

Les formateurs d'entraîneur.euses sont formés pour dispenser et évaluer ces compétences. 1-5 :

Un système d'assurance qualité est mis en place (résultats d'apprentissage, évaluation, cycles de mise à jour). 1-5 :

Entraînement dans le sport paralympique et le sport pour personnes en situation de handicap (intégré)

Des compétences de base en matière d'entraînement paralympique et pour personnes en situation de handicap sont exigées de tous les entraîneurs. 1-5 :

Des conseils pratiques existent concernant l'accessibilité et les aménagements raisonnables dans le cadre de l'entraînement. 1-5 :

Les clubs et fédérations bénéficient d'un soutien à la mise en œuvre (modèles, mentorat, ressources). 1-5 :

Les obstacles à la participation sont recensés et traités (installations, équipement, coûts, communication). 1-5 :

Égalité des genres dans l'encadrement (quantité et qualité)

Des objectifs sont fixés pour la représentation des femmes à tous les niveaux d'encadrement et de direction. 1-5 :

Des mesures d'accompagnement de carrière existent (mentorat, réseaux, stages, parcours de progression). 1-5 :

La fidélisation est suivie (les points de décrochage sont identifiés et traités). 1-5 :

Les mesures visant à garantir un environnement de travail sûr sont explicites (lutte contre le harcèlement, signalement, soutien). 1-5 ;

Expérience des athlètes et culture

Une enquête annuelle anonymisée sur l'expérience des athlètes est menée. 1-5 :

Les résultats sont ventilés par catégorie (par exemple, femmes/filles ; athlètes en situation de handicap). 1-5 :

Les conclusions sont traduites en plans d'action et réexaminées lors du cycle suivant. 1-5 :

Données, apprentissages et mise à l'échelle

Un ensemble d'indicateurs communs est utilisé et révisé chaque année. 1-5

Les bonnes pratiques sont documentées et partagées entre les pays. 1-5 :

Le financement soutient la mise en œuvre et la mise à l'échelle, et pas seulement le développement de nouvelles initiatives. 1-5 :



A FAIRER COACHING



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.