



EN

TWAM

# CultureTrack



Youth 16 to 25 years

1.4 million visits per year  
30 participants to CultureTrack per year

Jeunes de 16 à 25 ans

1,4 million de visiteurs par an  
30 participants à CultureTrack par an

Citizenship

•  
Culture

•  
Adapted care

•  
Social inclusion

•  
Educational integration

•  
Management and organisation

•  
Sport

•  
Professional insertion

•  
Books and production  
(works, website...)

Citoyenneté

•  
Culture

•  
Accompagnement  
adapté et diversifié

•  
Intégration sociale

•  
Inclusion scolaire

•  
Management et organisation

•  
Sport

•  
Insertion professionnelle

•  
Livrables et production  
(ouvrage, plateforme web)



Tyne & Wear Archives & Museums (TWAM)



Newcastle upon Tyne - ENGLAND



twmuseums.org.uk



Paul Hamlyn foundation



Zoé Brown  
Clare Smith

EN

## Project description

Volunteer work in a cultural company – notably in the TWAM network.

FR

## Description du projet

Stage bénévole en entreprise culturelle, notamment au sein du réseau TWAM.

## Cooperations developed

### Types of cooperation

CultureTrack is a three year project led by Tyne & Wear Archives & Museums (TWAM) with funding from the Paul Hamlyn Foundation. The project began in July 2013 and will conclude in July 2016. The aim of the project has been to provide young unemployed people with volunteer placements in cultural organisations that meet their individual needs, and focus on developing employability skills and self-confidence.

- Individuals who approach us themselves
  - They want to work in museums
  - They like history/research/acquiring knowledge
  - or they like working on the railway (working manually/with machines not qualifications)

These young people have a lack of confidence and/or have social difficulties, and have tried other avenues, such as university, but had to give up.

Once they have been supported by CultureTrack for a period of time, the young people can move into regular volunteering roles (or the work that they do as part of CultureTrack becomes a regular role for them). In this sense, they can fit into the existing structure of TWAM following support from the Project Officer.

- Referrals from agencies
  - Staff from agencies such as Project Choice (Gateshead College), Dilston College, Newcastle College, ESPA College Sunderland, South Tyneside Learning Works, Home Group, Voice Works Gateshead, and Social Services refer young people with special needs for work experience
  - They want their young people to learn basic skills used in the work place eg timekeeping, meeting new people/socializing, following a routine
  - They see museums as a safe space in which they can do this. A place where their young people will be welcomed and accepted. They know we have policies around diversity and access that will provide an important framework of support for their young people

These young people need much more one to one

work. Their needs are very specific and varied and bespoke placements have to be designed for them. They need continual support, and it's unlikely they would be able to access our regular volunteering programme.

Specific features of the partnership (duration, formalisation, other cooperations)

One Project Officer (PO) works full time on the project, with support from a part time admin assistant. The PO's main tasks include:

- Recruiting young people to the project
- Finding placements for them within TWAM or with one of our cultural partners
- Supporting them in their placements
- Conducting evaluation, including pre and post placement interviews, in order to measure improvements in confidence and employability skills
- Developing and maintaining partnerships with referral partners and organisations that work with young unemployed people, and with other cultural partners who host placements for young people.

### Identified coordination tools

The young people self-refer or are referred by an agency to the programme. When the young people are first referred to the programme their needs are assessed through an informal interview and a series of questions which create a personal plan for their participation in the programme and is a way we can evaluate progress. Some of the young people are supported by personal assistants or mentors.

The personal plan is reviewed at various times during the course of the participant's time on the programme.

### How are the professionals working together?

Various different methods of working have been employed over the course of the project in order to meet the needs of the young people participating. The PO has created two roles for the current enrollment (27 participants are working with us in year 3) which both suits their needs and works well for the museum staff, with the aim

## Coopérations développées

### Types de coopération

CultureTrack est un projet de trois ans dirigé par le Tyne and Wear Archives and Museums (TWAM) avec un financement de la Fondation Paul Hamlyn. Le projet a débuté en juillet 2013 et s'est conclu en juillet 2016.

Le but du projet est d'offrir aux jeunes chômeurs des stages bénévoles dans les organismes culturels qui répondent à leurs besoins individuels, et se concentrer sur le développement des compétences relatives à l'employabilité et la confiance en soi.

- Les personnes qui sollicitent elles-mêmes
  - veulent travailler dans les musées
  - aiment l'histoire/la recherche/l'acquisition de connaissances
  - ou aiment travailler au chemin de fer (manuellement/avec des machines sans avoir besoin des qualifications).

Ces jeunes ont un manque de confiance et/ou ont des difficultés sociales, et ont essayé d'autres voies, comme l'université, mais ont dû abandonner.

Une fois qu'ils ont été soutenus par CultureTrack pendant une période, les jeunes peuvent aller vers des travaux réguliers de bénévolat (ou le travail qu'ils font dans le cadre de CultureTrack devient régulier pour eux). En ce sens, ils peuvent intégrer la structure existante du TWAM grâce au soutien de leur chef de projet.

- Parrainages des organismes/choix des jeunes
  - Le personnel des organismes tels que Project Choice (Gateshead College), Dilston College, Newcastle College, ESPA College Sunderland, South Tyneside Learning Works, Home Group, Voice Works Gateshead, et Social Service déterminent les jeunes ayant des besoins particuliers en matière d'expérience de travail.
  - Ils veulent que les jeunes acquièrent des compétences de base utiles sur leur lieu de travail par exemple le respect des horaires, rencontrer de nouvelles personnes/se socialiser, s'adapter à un cadre régulier.



### Les personnes qui sollicitent elles-mêmes

- veulent travailler dans les musées
- aiment l'histoire/la recherche/l'acquisition de connaissances
- ou aiment travailler au chemin de fer (manuellement/avec des machines sans avoir besoin des qualifications).



### Individuals who approach us themselves

- They want to work in museums
- They like history/research/acquiring knowledge
- or they like working on the railway (working manually/with machines not qualifications)

## EN

of increasing our capacity to provide the young people with a role, and provide roles that are achievable for the young people.

The first role is based in Discovery Museum and involves the young people working as Interactive Explainers – engaging with members of the public in one of the galleries and explaining more about the interactive displays and how they work. The second role is in Tyne and Wear Archives, and involves the young people encouraging visitors to visit the archive search room they are supported by a member of staff to talk to visitors and explain what kind of things they will be able to see there.

The organisations referring young people to the programme work with us to keep track of the young person's progress and identify additional support where necessary. The organisations have regular contact with the project staff to discuss any issues and developments.

## What are the benefits and advantages?

We have learnt a great deal about working with young people with specific needs and overcome challenges as the project has developed over the years. Our awareness of the needs of young people who have autistic spectrum disorders has developed and there has been specific training given to staff in this area and are now more confident in providing relevant placements to these young people.

Creating specific roles for the CultureTrack participants has enabled us to overcome some of the challenges in finding placements it also provides real valuable work experience both for the museum and the young person. The roles provide opportunities for the young people to build their self confidence in meeting and engaging with a range of different people. One of our young participants has been supported by the 'Friends of Discovery Museum' a voluntary organisation of mainly retired science and engineering professionals, building his interest in this area and creating new networks.

## Which problems and limits?

The programme has been challenging due to many factors including staff changes and the challenges of the particular needs of the participants.

Ways of working: The young people who have joined the project over the last 18 months have very specific special needs/access requirements, and would not be able to take on the type of roles we would normally be able to offer. They need extra support and roles which are more tailored to their needs. This has proved challenging as we have had to change our approach.

The demand also became higher than our capacity to host individual placements, particularly those who need extra/continual support. The museum landscape has changed considerably over the last 3 years, with budgets and staff capacity being greatly reduced, meaning our ability to host placements has also reduced. The ways of working described above have helped to overcome these issues.

**Moving on:** Initially we have been working with the young people on a six month basis, however in many cases it has proved difficult to adhere to this, as although the young people in question have improved their skills and confidence, they are still unable to undertake any further work placements or education courses. This has been challenging as it has made it difficult for us to recruit new participants.

## Target audience

- Age: Children and Young People
- Specific features of the target audience: the aim of the project has been to provide young unemployed people with volunteer placements in cultural organisations that meet their individual needs, and focus on developing employability skills and self-confidence.

A number of the cultural venues in Newcastle and Gateshead were asked to be involved with CultureTrack and provided valuable work experience opportunities for participants

## FR

- Ils voient les musées comme un espace sûr où ils peuvent le faire. Un endroit où les jeunes seront accueillis et acceptés. Ils savent que nous avons des politiques autour de la diversité et de l'accès qui fourniront un cadre de soutien important pour leurs jeunes.

Ces jeunes ont besoin de beaucoup plus de travail au contact des gens. Leurs besoins sont très spécifiques et variés, des stages sur mesure doivent être conçus pour eux. Ils ont besoin d'un soutien continu et il est peu probable qu'ils seraient en mesure d'accéder à notre programme de bénévolat régulier.

Spécificités du partenariat (Durée, formalisation, coopérations autres.)

Un Chef de Projet (CP) travaille à temps plein sur le projet, avec le soutien d'un adjoint administratif à temps partiel. Les tâches principales du CP comprennent :

- Le recrutement des jeunes au projet.
- Trouver des stages pour eux au sein du TWAM ou avec l'un de nos partenaires culturels.
- Les soutenir dans leurs stages.
- La réalisation d'évaluation, y compris des entretiens avant et après le stage, afin de mesurer l'amélioration de la confiance et des compétences de l'employabilité.
- Développer et maintenir des partenariats avec des partenaires de référence, des organisations qui travaillent avec les jeunes chômeurs, ainsi qu'avec d'autres partenaires culturels qui accueillent des jeunes en stage.

## Outils de coordination identifiés

Les jeunes s'auto-orientent ou sont orientés par un organisme pour le programme : lorsque les jeunes sont d'abord dirigés vers le programme, leurs besoins sont évalués par un entretien informel et une série de questions qui créent un « plan personnel » pour leur participation au programme et est un moyen pour que nous évaluions les progrès. Certains des jeunes sont pris en charge par des assistants personnels ou des mentors.



## EN

Project Choice provides internships to help young people with learning disabilities and difficulties or autism become job-ready. The aim is to develop long-term employability skills and support the development of a work-based ethos for one of society's most marginalized groups in the labour market.

The Tyneside Foyer is for young people aged 16-25 who are at risk of being homeless or isolated.

Referrals – Young people at risk  
GATES (Gateshead Access to Employment Service)

Gateshead Council employment support  
Supported Employment service  
Referrals

### Analysis of the project Particular methodology in the achievement of the project

Clear and consistent communication with participants, referral agencies, placement providers and parents in order to manage the programme and support the young people achieving their potential.

Using the 6 step progression pathway in order to stage the volunteer experience enables the young people to build their confidence and familiarity with the work environment before completing the volunteer experience.

Reviewing on a regular basis progress made against the personal plan enables staff and participants to clearly identify their learning and development.

### How far is your project a good or innovating practice? Which contributions can improve the support to young people through culture? What are the benefits?

Museums and cultural venues are seen as a welcoming, supportive environments in which

young people who face challenges can access opportunities to participate in and gain new experiences. Many of the young people involved in CultureTrack have found difficulty in building key employability skills in traditional working environments and the work we have achieved in delivering this programme has seen participants progress, develop confidence and feel valued for their contribution.

Our evaluation of the project has been taking place since August 2015, which includes interviews and focus groups with participants. This will be paired with the individual evaluations using our Six Step Progression Pathway, which measures participant's feelings around confidence and vision for the future.

Following the end of the funded project in July 2016, we aim to embed our learning from the project into our core programme at TWAM – providing opportunities for young people facing barriers to employment in our galleries where suitable, and acting as a safe place where they can learn employability skills, gain confidence and ideally gain a qualification while doing so. This will hopefully also provide the museum sector with young volunteers who have a good understanding of what it means to work/volunteer in cultural venues, which they will ideally go on to do more of after working with us.

### How did the project help in the integration of young people through culture?

Some recent quotes from participant interviews include:

*What have you become more confident in as a result of your volunteering?*

« Communication, and understanding what the job is, especially with younger people, I'm more confident around them than when I first started. I've gained a lot more confidence through this work in general 'cause now I feel like I'm making myself be something, coming here instead of just sitting around, being depressed all the time. »

*Overcoming barriers? Do you still face the same barriers as before?*

« I've never had people care about us so much in any other business. I was bullied a lot in my

## FR

Le « plan personnel » du participant est réexaminé à plusieurs reprises au cours du programme.

### Comment les professionnels travaillent ensemble

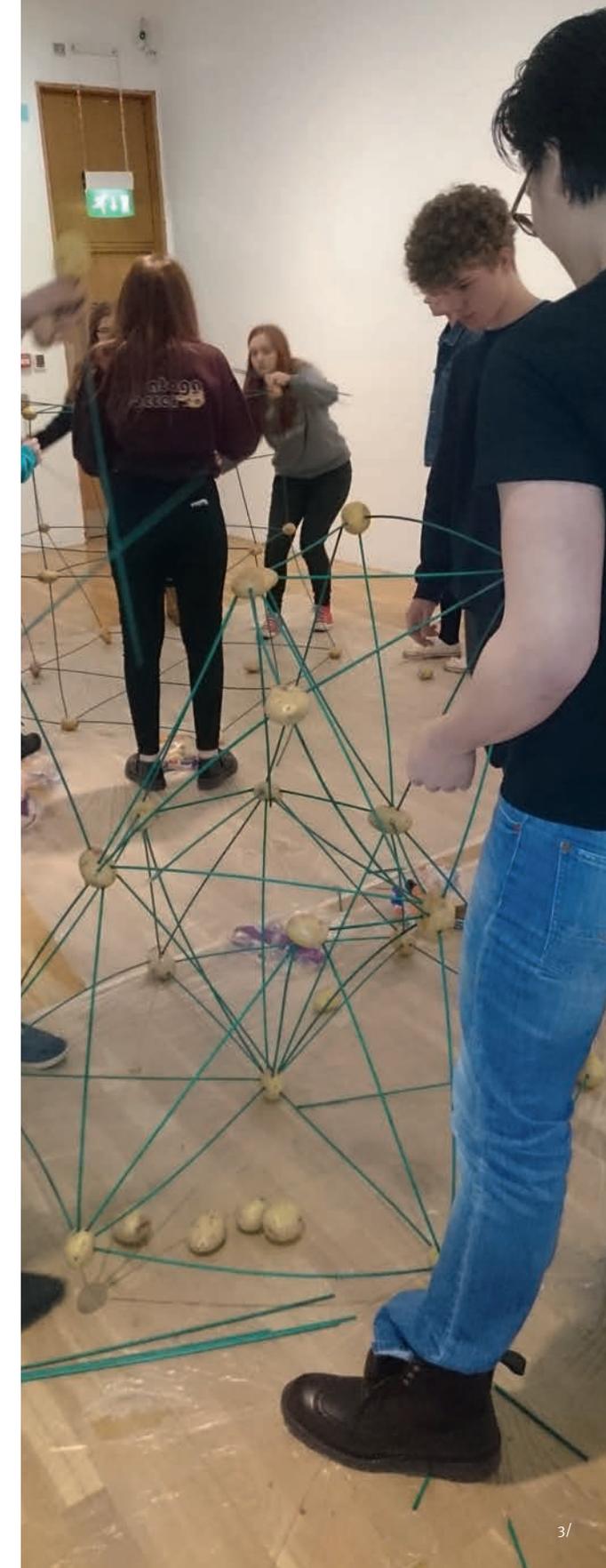
Diverses méthodes de travail ont été employées au cours du projet afin de répondre aux besoins des jeunes participants. Le CP a créé deux postes pour l'effectif de la 3<sup>e</sup> année (27 participants ont travaillé avec nous lors de la 3<sup>e</sup> année) à la fois adaptés à leurs besoins et qui conviennent bien au personnel du musée, avec l'objectif d'augmenter notre capacité à fournir aux jeunes un rôle et que ces fonctions soient réalisables par les jeunes.

Le premier poste est basé au Discovery Museum et implique que les jeunes travaillent comme Guides Interactifs – en s'adressant aux visiteurs dans l'une des galeries et en expliquant les interactivités et leur fonctionnement. Le second poste est aux Tyne and Wear Archives and Museum (TWAM), et implique les jeunes à encourager le public à visiter la salle de recherche en expliquant ce qu'ils seront en mesure d'y voir.

Les organisations orientant les jeunes au programme travaillent avec TWAM pour garder une trace des progrès des jeunes et identifient un soutien supplémentaire si nécessaire. Les organisations ont des contacts réguliers avec le personnel du projet pour discuter des questions et des développements.

### Quels atouts ? Plus-values pour les professionnels ?

Il a été beaucoup appris sur le travail avec les jeunes ayant des besoins spécifiques et des difficultés à surmonter à mesure que le projet s'est développé au fil des ans. Notre prise de conscience des besoins des jeunes qui ont des troubles du spectre de l'autisme s'est accrue. Le personnel a reçu une formation spécifique dans ce domaine, il est maintenant plus confiant pour offrir des stages pertinents à ces jeunes.



EN

other jobs and things, this one is so different, I feel more at home here, this is like my second home. Everybody that I've met has instantly liked us and has instantly wanted us to go further, and wanted to help us, so it's that kind of faith that people have in us that gives us the confidence to get over those barriers. »

*Has your volunteering led you to think about other areas you would like to improve or develop in?*

I think being here has helped us a lot with my home life as well because it's made us realise what I want to be in my life. Being able to come out of the house, because last year I couldn't.

Last week I had a panic attack. I was really, really scared and I came in, sat for five minutes, and had a glass of water....and felt much better, and just got on with my job.

### Which new practices were observed, accumulated and expected?

CultureTrack has been an opportunity for our organisation to recognize the value and potential of our work in this area. The programme has been challenging but we have learnt a great deal about how this work might develop in the future. The staff have a much greater awareness and understanding of how to work with young people with particular needs such as autistic spectrum disorders.

The young people have made new contacts and networks and some have continued to volunteer with the museum after the placement was completed. The confidence of the young people has grown and they have made connections with permanent staff who have supported them in a broad range of roles. In response to the needs of the young people we have developed a short accredited course which we hope to continue with in the future.

### Perspectives

*In your opinion, which specific features of the project could be transferred? and to/by whom?*

There is a real opportunity in museums to build on the learning from this project to create a sustainable programme which supports young people to gain skills and experience in a range of roles. There are a wide range of entry points in which young people could be supported to develop their potential, learn new skills and build new contacts and networks for their future.

FR

Créer des postes spécifiques pour les participants de CultureTrack nous a permis de surmonter certaines des difficultés à trouver des stages. Cela a également apporté une réelle expérience de travail utile à la fois pour le musée et les jeunes. Les responsabilités leur permettent de construire leur confiance en soi en réunion et en prise avec différentes personnes. Un de nos jeunes participants a été soutenu par l'association « Friends of Discovery Museum » (les Amis du Discovery Museum), une organisation volontaire de retraités, principalement des métiers des sciences et de l'ingénierie, construisant son intérêt dans ce domaine et créant de nouveaux réseaux.

### Quels freins et contraintes ?

Le programme a été difficile en raison de nombreux facteurs, y compris les changements de personnel et les besoins particuliers des participants.

- Méthodes de travail : Les jeunes qui ont rejoint le projet au cours des 18 derniers mois ont des besoins spéciaux/des nécessités d'accès très spécifiques, et ne seraient pas en mesure de prendre en charge le type de responsabilités que nous serions normalement en mesure d'offrir. Ils ont besoin de soutien supplémentaire et des fonctions plus adaptées à leurs besoins. Cela s'est révélé stimulant car nous avons dû changer notre approche.
- La demande est également devenue plus élevée que notre capacité à accueillir des stages individuels, particulièrement pour ceux qui ont besoin d'un soutien supplémentaire/continu. L'environnement du musée a considérablement changé au cours des trois dernières années, avec des budgets et des effectifs du personnel considérablement réduits, ce qui signifie que notre capacité à accueillir des stages a également été réduite. Les méthodes de travail décrites ci-dessus ont contribué à surmonter ces problèmes.
- Progression : Au départ, nous avons travaillé avec les jeunes sur une base de six mois, mais dans de nombreux cas, il a été difficile d'y adhérer, car bien que les jeunes en question



« CultureTrack a été une occasion pour notre organisation de reconnaître la valeur et le potentiel de notre travail dans ce domaine. Le programme a été difficile, mais nous avons beaucoup appris sur la façon dont ce travail pourrait se développer à l'avenir. »

Clare Smith and Zoe Brown, TWAM.



“CultureTrack has been an opportunity for our organisation to recognize the value and potential of our work in this area. The programme has been challenging but we have learnt a great deal about how this work might develop in the future.”

Clare Smith and Zoe Brown, TWAM.

aient amélioré leurs compétences et leur confiance, ils n'étaient pas encore capables d'entreprendre des de nouveaux stages ou de nouvelles formations. Cela a été compliqué car il était difficile pour nous de recruter de nouveaux participants.

## Publics concernés

– Âge : Adolescents et jeunes adultes (16-25 ans)  
 – Spécificités du public ciblé : le but du projet a été d'offrir aux jeunes chômeurs des stages bénévoles dans les organismes culturels qui répondent à leurs besoins individuels et de se concentrer sur le développement des compétences relatives à l'employabilité et la confiance en soi.

On a demandé à un certain nombre de lieux culturels à Newcastle et Gateshead d'être impliqués dans CultureTrack, ce qui a fourni de précieuses possibilités d'expérience de travail pour les participants.

Projet Choice offre des stages pour aider les jeunes ayant des troubles d'apprentissage ou de l'autisme à devenir prêts à l'emploi. L'objectif est de développer des compétences relatives à l'employabilité à long terme et soutenir le développement d'une éthique basée sur le travail pour l'un des groupes les plus marginalisés de la société sur le marché du travail.

Le Tyneside Foyer est pour les jeunes âgés de 16-25 qui comportent le risque d'être sans-abri ou isolés.

Parrainages – Les jeunes à risque  
 GATES (Gateshead Access to Employment Service)  
 Gateshead Council employment support  
 Supported Employment service  
 Parrainages

## Analyse du projet Méthodologie particulière dans la mise en œuvre du projet

Une communication claire et cohérente avec les participants, les organismes de référence, les fournisseurs de stages et les parents afin de gérer

le programme et soutenir les jeunes à développer leur potentiel.

L'utilisation de la voie de progression en six étapes permet aux jeunes de construire leur confiance et de les familiariser avec l'environnement de travail avant de réaliser leur expérience en bénévolat.

Faire régulièrement un compte-rendu des progrès faits par rapport au « plan personnel » permet au personnel et aux participants d'identifier clairement leur apprentissage et leur développement.

## La question à se poser : quelles contributions à l'amélioration de l'accompagnement des jeunes par la culture ?

Les musées et lieux culturels sont perçus comme un environnement favorable et accueillant dans lequel les jeunes qui font face à des difficultés peuvent accéder à des occasions de participer et d'acquérir de nouvelles expériences. Beaucoup de jeunes impliqués dans CultureTrack ont trouvé des difficultés à développer les compétences clés de l'employabilité dans les environnements de travail traditionnels. Le travail que nous avons réalisé dans la prestation de ce programme a vu les participants progresser, développer de la confiance et se sentir valorisés par leur contribution.

Notre évaluation du projet a eu lieu depuis août 2015. Elle comprend des entretiens et des groupes de discussion avec les participants. Ceci est jumelé avec des évaluations individuelles en utilisant notre « Six Step Progression Pathway » (voie de progression en 6 étapes), qui mesure les sentiments des participants quant à leur confiance et leur vision de l'avenir.

À la fin du projet financé, en juillet 2016, nous comptons intégrer ces nouvelles façons de travailler dans notre programme régulier au TWAM – en offrant aux jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi des possibilités dans nos galeries appropriées, et en agissant comme un endroit

sûr où ils peuvent acquérir des compétences relatives à l'employabilité, gagner de la confiance et idéalement acquérir une qualification tout en suivant ce programme. Cela devrait fournir également au secteur des musées de jeunes volontaires qui ont une bonne compréhension de ce que signifie travailler/être bénévole dans des lieux culturels, où idéalement ils s'orienteront plus après avoir travaillé avec nous.

## En quoi le projet a-t-il permis de travailler l'intégration des jeunes par la culture ?

Voici quelques citations des récents entretiens :  
*En quoi êtes-vous devenu plus confiant suite à votre bénévolat ?*

La communication, et la compréhension de ce qu'est le travail, en particulier avec les jeunes, je suis plus confiant avec eux que je ne l'étais quand j'ai commencé. J'ai acquis beaucoup plus de confiance grâce à ce travail en général parce que désormais je sens que je fais quelque chose de moi-même, en venant ici au lieu de simplement rester assis à ne rien faire, en étant déprimé tout le temps.

*Surmonter des obstacles ? Affrontez-vous toujours les mêmes obstacles qu'auparavant ?*

Jamais les gens ne se sont souciés autant de nous dans toute autre entreprise. J'ai été souvent victime d'intimidation dans les autres emplois et choses que je faisais, celui-ci est si différent, je me sens plus à l'aise ici, c'est comme ma deuxième maison. Tout le monde que j'ai rencontré nous a instantanément aimés et a instantanément voulu aller plus loin, nous aider. C'est ce type d'espérance que les gens ont en nous qui nous donne la confiance nécessaire pour surmonter ces obstacles.

*Votre bénévolat vous a amené à penser à d'autres domaines que vous souhaitez améliorer ou développer ?*

Je pense qu'être ici m'a beaucoup aidé dans ma vie de famille aussi, parce que ça m'a fait réaliser ce que je veux être dans ma vie. Être en mesure de partir de chez moi, parce que l'année dernière, je ne pouvais pas.

La semaine dernière, j'ai eu une crise d'angoisse. J'ai eu vraiment, vraiment peur, je me suis assis



« C'est ce type d'espérance que les gens ont en nous qui nous donne la confiance nécessaire pour surmonter ces obstacles. »

dit un jeune participant



“It's that kind of faith that people have in us that gives us the confidence to get over those barriers.”

a young participant says

Faire régulièrement un compte-rendu des progrès faits par rapport au « Plan personnel »\* permet au personnel et aux participants d'identifier clairement leur apprentissage et leur développement.

\*voir la boîte à outils « Plan personnel » établi par TWAM p. 216-217

Regularly drafting a report on progress made in relation to the “Personal development” plan\* allowing participants to clearly identify their learning and development

\* See the toolbox “Personal plan” drafted by TWAM p. 216-217

FR

pendant cinq minutes et j'ai pris un verre d'eau... Je me suis senti beaucoup mieux, et j'ai repris mon travail.

### Quelles nouvelles pratiques observées, capitalisées ou attendues ?

CultureTrack a été une occasion pour notre organisation de reconnaître la valeur et le potentiel de notre travail dans ce domaine. Le programme a été difficile, mais nous avons beaucoup appris sur la façon dont ce travail pourrait se développer à l'avenir. Les membres du personnel ont acquis une plus grande prise de conscience et la compréhension de la façon de travailler avec les jeunes ayant des besoins particuliers tels que les troubles du spectre de l'autisme.

Les jeunes se sont fait de nouveaux contacts et ont élargi leurs réseaux. Certains ont continué à faire du bénévolat avec le musée une fois le stage achevé. La confiance des jeunes a augmenté et ils ont établi des liens avec le personnel permanent qui les ont soutenus dans un large éventail de fonctions. En réponse aux besoins des jeunes, nous avons développé une petite formation agréée que nous espérons poursuivre dans l'avenir.

### Perspectives

*Selon vous, quelles modalités du projet sont-elles transférables ? Et auprès de qui ?*

Il y a une réelle opportunité dans les musées de construire sur l'apprentissage de ce projet pour créer un programme durable qui soutienne les jeunes à acquérir des compétences et de l'expérience pour différentes fonctions. Il existe un large registre de points dans lesquels les jeunes pourraient être soutenus afin de développer leur potentiel, acquérir de nouvelles compétences et construire de nouveaux contacts et réseaux pour leur futur.





5/

## EN

1/ Performance of dance students at the Galerie d'Art Shipley in England  
© Photo TWAM

2/ Youth in apprenticeship in the Archive de Tyne and Wear Archives and Museums: Photographing documents in the collection of objects for the museum is a know how that requires much precision and thoroughness.  
© Photo TWAM

3/ Young people discover the object and curiosities of the museum in the project L-ink, 2016 (see the details of this project on our webplatform). They will then have to explain the points of interest of these objects to future visitors to the museum.  
© Photo TWAM

4/ Young people on work placement as curators in the project Discovery (see details on our webplatform). Here, in front of a fish trap from Saint-Vincent, Caraïbes.  
© Photo TWAM

5/ Young apprentice mechanics. Not at all interested in jobs in culture, they found their place in the work placement in mechanics where they do train and rail maintenance.  
© Photo TWAM

## FR

1/ Performance des étudiants en danse à la Galerie d'Art Shipley en Angleterre  
© Photo TWAM

2/ Jeune en apprentissage aux Archives de Tyne and Wear Archives & Museums : photographier des documents dans la collection des objets du musée est un savoir faire nécessitant beaucoup de minutie et de rigueur.  
© Photo TWAM

3/ Jeunes découvrant les objets et les curiosités du musée dans le cadre du projet L-ink, 2016 (voir la fiche détaillée de ce projet sur notre web plateforme) ; ils seront amenés à expliquer, à leur tour, les points d'intérêts de ces objets aux futurs visiteurs.  
© Photo TWAM

4/ Jeunes en stage comme commissaires d'exposition dans le cadre du projet Journeys of Discovery (voir la fiche détaillée sur la webplateforme). Ici, devant un piège à poisson de Saint-Vincent aux Caraïbes.  
© Photo TWAM

5/ Jeunes apprentis mécaniciens. Pas du tout intéressés au départ par les métiers de la culture, ils ont trouvé leur bonheur dans ce stage de mécanique où ils assurent la maintenance du train et du rail au Musée du Rail Stephenson  
© Photo TWAM



## Coopérations développées Cooperations developed

### Organismes

Le personnel des organismes tels que Project Choice (Gateshead College), Dilston College, Newcastle College, ESPA College Sunderland, South Tyneside Learning Works, Home Group, Voice Works Gateshead et Social Service déterminent les jeunes ayant des besoins particuliers en matière d'expérience de travail.

The staff from bodies such as Project Choice (Gateshead College), Dilston College, Newcastle College, ESPA College Sunderland, South Tyneside Learning Works, Home Group Voice Works Gateshead and Social Services determined those young people with special work experience needs.