



Programme d'éducation
et de formation
tout au long de la vie



cap



Les expériences
testées par les
partenaires
du projet



DE L'ACTION À LA RECHERCHE, DE LA RECHERCHE À L'ACTION, ETC.

L'ambition de notre projet était non seulement de produire un savoir nouveau à partir des réalités des centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle, mais aussi de permettre à ces acteurs de terrain, de se saisir de ce savoir nouveau pour faire évoluer leurs pratiques organisationnelles et pédagogiques et les rendre plus «capacitantes».

Nous avons multiplié et alterné les phases d'expérimentation/observation, d'analyse, de conceptualisation/généralisation, d'évaluation, dans une dynamique circulaire permanente.

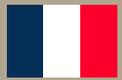
Vous trouverez dans ce document un «arrêt sur image de notre démarche». Nous avons souhaité «fixer» notre réflexion afin de vous partager la manière dont les centres de formation et d'insertion partenaire ont tenté de s'appropriier les recommandations de la recherche pour les traduire dans leurs pratiques quotidiennes. Notre volonté est de vous permettre à vous aussi, lecteur, acteur du monde de la formation et de l'insertion, de vous inspirer de ces travaux et de participer à ce travail d'expérimentation, d'analyse... bref de construction collective d'un savoir nouveau et de pratiques nouvelles.

Nous vous proposons 15 fiches, présentant 15 pratiques, chacune testée par un des centres de formation et d'insertion partenaires. Ces fiches font explicitement référence aux recommandations auxquelles elles se rapportent, détaillent les modalités de mise en œuvre et donnent des éléments d'évaluation et de transférabilité afin que vous aussi, entriez dans la démarche.

Bonne lecture, bon travail et surtout, n'hésitez pas à nous faire part de vos propres expérimentations, réflexions, propositions via le site www.t-cap.eu.

L'équipe du projet T'Cap

28_p



France

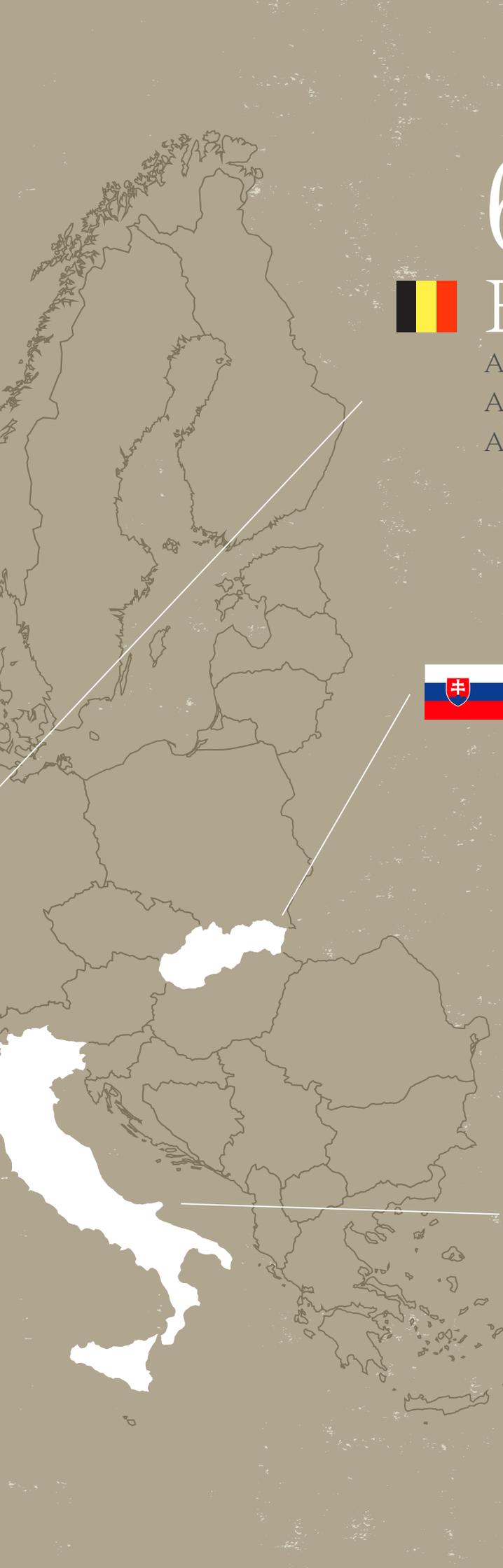
ID Formation	30 p
ID Formation	
Petra Patrimonia	34 p
ID Formation	
Sud Concept	37 p

18_p



Espagne

Trinijove	
Barcelona professional	20 p
Trinijove	
Programa Incorpora	
Punt Formació Incorpora	
«de La Caixa»	23 p
Trinijove	
Escola l'Esperança	
(Funcaio Esco Parroquials)	26 p



6_p



Belgique

AID - CID	8 p
AID - La Calestienne	11 p
AID - AID Bw, Tubize	14 p

54_p



Slovaquie

M-Promex	
Croix rouge Slovaque	
Union territoriale de Čadca	56 p
M-Promex	60 p
M-Promex	
Association des citoyens	
Stimulus Kysuché Nové Mesto	64 p

42_p



Italie

SCF	
Centro Solidarietà Giovani	44 p
SCF	
Fondazione Opera	
Sacra Famiglia	48 p
SCF - OPIMM	50 p

6



Belgique



FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

Chapitre 3 point 5 -
Chapitre 3 point 3

1. Valoriser les SFC des stagiaires en formation au même titre que les compétences techniques à mobiliser dans le cadre de la formation d'Aide Soignant(e). Les actions visent à rencontrer une volonté de mieux allier le volet professionnel et le volet social de la formation.
2. Proposer une démarche de formation et d'auto-évaluation de compétences non techniques visant au renforcement de l'estime de soi et de l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires.

Référence aux actions clés du rapport:

Pour développer une formation professionnelle capacitante et émancipatrice, il convient d'assurer des pratiques formatives favorisant le développement non seulement des compétences professionnelles mais aussi des compétences personnelles, sociales et citoyennes. Ce travail d'empowerment gagne à être concrètement mis en place selon plusieurs axes complémentaires.

Il s'agit de renforcer la présence de dispositifs psychosociaux visant à rehausser la confiance et l'estime de soi du bénéficiaire. Dans ce cadre, les professionnels sont encouragés à adopter une attitude bienveillante à l'égard de l'individu afin qu'il ait le sentiment d'être une personne à part entière. Cette première étape est indispensable pour que le bénéficiaire se sente capable de s'engager jusqu'au terme d'un projet de formation qu'il valorise.

Ce travail sur les compétences émotionnelles et sociales gagne à être étroitement articulé au travail sur les compétences professionnelles pour qu'il ne soit pas désincarné de la réalité de la formation et des exigences que celle-ci impose.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

- Définir les SFC associés aux métiers en accompagnant les formateurs à la mise en œuvre d'une méthodologie en quatre phases afin de répondre à la question suivante: qu'elles sont les compétences de type «Savoir-Faire comportementaux en situation professionnelle» à développer pour le métier de l'Aide aux personnes.
- Réaliser, en collaboration avec les stagiaires (empowerment), un outil d'auto-évaluation de ces SFC indispensables pour un emploi durable.
- Cette grille (ou roue d'observation) devra comporter des indicateurs observables des attitudes à mettre en œuvre dans le cadre du secteur de l'aide aux personnes. Ces indicateurs seront définis par les stagiaires en collaboration avec les formateurs afin que chacun d'eux puissent se situer par rapport aux objectifs à atteindre. Ce qui est déjà maîtrisé permettra de renforcer l'estime de soi du stagiaire et des indicateurs clairs lui permettront de s'autoévaluer et l'éclairer quant à sa progression.

DUREE DE L'ACTIVITE

Une formation de formateurs de deux jours aux concepts et à la méthodologie permettant de définir les SFC clés liés directement au métier de l'Aide soignant(e)

- 3 séances de travail (3 X 3h) à la réalisation de roue d'auto-évaluation des SFC en collaboration étroite avec les formateurs et les stagiaires
- une séance d'évaluation du testing en présence des formateurs et des stagiaires impliqués.

PUBLIC

Le public rencontré est composé uniquement d'adultes (plus de 18 ans) et fortement éloignés du marché de l'emploi. C'est à dire avec un niveau de formation bas (maximum le deuxième degré de l'enseignement secondaire) et/ou une durée d'inactivité d'au moins deux années.

Environ 12 stagiaires sont en formation pour une durée de 18 mois avec une certification par la promotion sociale en fin de parcours si les épreuves sont réussies.

FILIERES DE FORMATION

Le type de filière proposée n'a aucune influence sur l'outil proposé. A titre d'information Le Cid propose des formations en:

- aide soignant(e)
- aide ménager (ère)

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

Organisation pratique:

- 2 rencontres avec le formateur référent pour la présentation de l'outil et le pré-rédaction de la grille sur base de l'expérience du formateur (grille qui ne sera révélée qu'au terme du travail avec les stagiaires à titre de comparaison entre leur représentation et celle du référent);
- 3 réunions toutes les trois semaines entre les stagiaires afin de sensibiliser et créer la grille d'observation;
- animation par une personne extérieure au centre;
- présence d'un formateur référent pour la profession visée;
- ordre du jour fixé par l'animateur extérieur sur base des feedback de la séance précédente.

Balises:

- confidentialité des débats. Ce qui est dit ne peut pas être répété à l'extérieur. On écoute sans juger et sans interrompre. L'animateur est garant de la confidentialité;
- l'ordre du jour est fixé par l'animateur mais avalisé par les participants lors de la rencontre qui précède (Excepté pour la première rencontre où l'OJ est proposé par l'animateur et soumis au formateur référent).

Suivis:

- pas de suivi mis en place dans le cadre de ce testing mais la grille une fois réalisée peut être utilisée par le formateur référent

et les stagiaires tout au long de la formation et ce sur base d'un timing pertinent identifié par le formateur référent.

REMARQUES DIVERSES
(TRANSFERABILITE)

Ce type d'activité est réalisable pour tous types de formations mais devrait être pratiquée à l'entrée en formation afin de permettre de constater l'évolution des SFC ciblés chez le stagiaire.

Point d'expérimentation: les stagiaires ont apprécié le travail collectif et individuel réalisé et ont été satisfait de constater qu'ils avaient pointé les mêmes Savoir-faire comportementaux que la formatrice principale et le coach en insertion. Ils se sont autoévalués grâce à la grille réalisée collectivement et ont trouvé très positif de réaliser cette auto évaluation avant leur dernier stage et épreuve de fin de parcours de formation. Ils recommandent tous, stagiaires et formateurs de réaliser la co-construction de la roue d'observation dès la première année de formation.

RESSOURCES UTILES

www.opc-sfc.eu

ORGANISATION | AID - La Calestienne

ACTIVITÉ | Conseil participatif des stagiaires

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

Chapitre 3 point 2, 3 & 7

1. Privilégier un accompagnement global: les actions visent à rencontrer une volonté de mieux allier le volet professionnel et le volet social de la formation.
2. Proposer une démarche de formation et d'accompagnement «avec autrui»: clarifier le cadre de la formation et qui permettent aux stagiaires de se positionner individuellement et collectivement comme acteurs participatifs, responsables.
3. Développer des pratiques d'empowerment individuelles et collectives pour pouvoir exercer sa liberté, ou son libre arbitre, il faut d'une part être un acteur connu et reconnu, ensuite avoir un discours construit, légitime, pertinent et cohérent et enfin pouvoir l'exprimé et être entendu.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

La Calestienne se défend de proposer une relation d'assistance aux stagiaires et privilégie les actions de responsabilisation qui permet aux personnes de choisir et agir en connaissance de cause et par elles-mêmes. La Calestienne souhaite poursuivre son action dans ce sens. C'est pourquoi elle souhaite se doter d'outils qui clarifient le cadre de la formation et qui permettent aux stagiaires de se positionner individuellement et collectivement comme acteurs participatifs, responsables: un lieu d'expression libre et constructif à destination des stagiaires.

Points d'expérimentation:

1. mise en place d'un conseil coopératif des stagiaires; invitation annuelle d'une délégation de stagiaires à une réunion de staff afin de rendre compte de l'évaluation que font les stagiaires du dispositif de formation de La Calestienne de l'année écoulée;
2. constitution d'une charte des acteurs de La Calestienne, co construite par les stagiaires, les formateurs et le personnel de direction.

DUREE DE L'ACTIVITE

Les Conseils participatifs se déroulent au minimum une fois tous les trois mois.
Ils se déroulent au cours de réunions de 1h 30.
Une à deux fois par an, une délégation des stagiaires rencontre le staff de La Calestienne pour faire part de vive voix des discussions et propositions issues des conseils participatifs précédents.

PUBLIC

Le public rencontré est composé uniquement d'adultes (plus de 18 ans) et fortement éloignés du marché de l'emploi. C'est à dire avec un niveau de formation bas (maximum le deuxième degré de l'enseignement secondaire) et/ou une durée d'inactivité d'au moins deux années.

Environ 30 stagiaires participent aux conseils participatifs. En fonction de l'ordre du jour, pour permettre une meilleure tenue des débats, le conseil participatif est divisé en deux sous-groupes de 15 personnes.

FILIERES DE FORMATION

Le type de filière proposée n'a aucune influence sur l'outil proposé. La Calestienne propose des formations en:

- Horticulture
- Horeca
- Eco Construction
- Nettoyage

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

Organisation pratique:

- réunion tous les trois mois entre les stagiaires. Eventuellement en 2 sous groupes de 15 personnes pour garantir l'expression de chacun;
- animation par une personne extérieure à La Calestienne;
- présence d'un travailleur social de La Calestienne;
- ordre du jour fixé en séance par les participants;
- compte rendu de réunion réalisé par l'animateur et communiqué ensuite aux participants et à la direction. Le compte rendu est anonyme afin de garantir la confidentialité des débats et la liberté d'expression.

Balises:

- confidentialité des débats. Ce qui est dit ne peut pas être répété à l'extérieur. On écoute sans juger et sans interrompre. L'animateur est garant de la confidentialité;
- l'ordre du jour est fixé par les participants mais doit avoir rapport avec le déroulement des activités de formation à La Calestienne;
- pour être communiquée à la direction et au staff, toute idée doit être formulée de la sorte:
 - Objectivée (dire concrètement de quoi on parle);
 - Argumentée (après débat et analyse par le groupe);
 - Constructive (met en avant des propositions concrètes);
 - Consensuelle (le groupe doit se mettre d'accord sur la proposition)

Suivis:

- l'animateur effectue un suivi auprès des stagiaires. Chaque réunion est commencée par la (re)lecture du précédent compte rendu. Il vérifie ensuite les évolutions qu'ont connus les points;
- l'animateur effectue un suivi vis à vis de la direction. Pour expliquer les débats en cours, mettre en lumière les attentes de stagiaires, s'assurer que les choses seront suivies d'effet;
- une à deux fois par an, 4 représentants stagiaires (1 par filière), rencontre le staff de formateur et la direction pour faire part de leurs réflexions et propositions. Ils en profitent pour faire le suivi des décisions prises précédemment. Cette rencontre est préparée au conseil participatif précédent. Un support papier est

réalisé pour garantir la fidélité des propos. Un retour est fait au groupe lors du conseil participatif suivant.

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

Ce type d'activité ne nous semble réalisable que pour des formations relativement longues. Ici il s'agit de formation de 6 à 12 mois. Les stagiaires rentrent tout au long de l'année (il n'y a pas de «session», mais des rentrées permanentes). Cela ne pose pas de problème, car les plus anciens transmettent l'histoire du projet aux nouveaux.

1er point d'expérimentation: le conseil participatif des stagiaires est à présent entré dans les habitudes. Les stagiaires l'attendent, ils ont confiance et ont vu que cela pouvait faire changer les choses. Les formateurs ont aussi inscrit cette dimension dans leur planning. Ils craignaient que ce soit un défouloir pour les stagiaires, mais ils voient à présent que c'est plutôt constructif:

- la qualité de l'accueil a nettement évolué;
- la communication au sein de l'institution s'est grandement améliorée;
- les stagiaires se sentent reconnus et considérés comme des acteurs à part entière de la formation.

2ème point d'expérimentation: la rencontre staff/délégués stagiaires n'est pas évidente. Elle a dû être très sérieusement travaillée par les stagiaires afin que leur parole soit crédible mais aussi bien représentative de la parole collective.

Mais c'est grâce à cette rencontre que les conseils participatifs ont trouvé toute leur légitimité:

- les formateurs constatant que les demandes et remarques des stagiaires étaient constructives et pertinentes;
- les stagiaires constatant concrètement que leur parole était entendue et prise au sérieux.

C'est de cette rencontre qu'a émergé le travail sur la charte.

Ce lieu est entériné et une réunion sera dorénavant organisée une fois par an.

3ème point d'expérimentation: la charte est très importante et donne pleinement satisfaction. L'enjeu à présent est d'en faire entrer les principes dans le quotidien. Entre les mots et les actes les décalages restent importants.

Cette charte a servi aux formateurs de balise dernièrement lorsqu'ils ont été amenés à revoir le système d'évaluation de La Calestienne.

RESSOURCES UTILES

www.calestienne.com
www.aid-com.be/fr/conditions-de-formation

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

Chapitre 3 point 5

Développer de nouveaux outils d'auto-évaluation et d'évaluation, en collaboration avec les stagiaires et les formateurs. Ces outils seront élaborés sur chantier, en fonction des compétences réellement travaillées.

Nous souhaitons rencontrer par-là les recommandations suivantes:

1. privilégier des évaluations au service de la progression des bénéficiaires;
2. des évaluations qui sont donc au plus près des formations, mais qui appuient la réflexion critique;
3. développer des «méthodes pédagogiques valorisantes et participatives» d'une part et «des dispositifs de formation connectés aux réalités professionnelles» d'autre part.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Plus précisément, l'action a visé trois objectifs:

1. structurer et améliorer la lisibilité de la formation.
Dans une EFT, alors que l'essentiel des apprentissages se déroule sur chantier, le cadre de formation peut paraître très informel. Pourtant, les stagiaires comme les formateurs, ont besoins d'éléments structurants, pour avoir une vision claire du programme de formation d'une part et pouvoir évaluer la progression des stagiaires au sein de ce programme d'autre part. Il est donc apparu comme impératif de mieux structurer et formaliser les objectifs de formation et les temps d'évaluation.
2. donner sens aux apprentissages et évaluations.
Les systèmes d'évaluation traditionnels s'avèrent non adaptés aux réalités de chantier et aux besoins des stagiaires. Ils sortent de l'espace-temps des chantiers et dès lors génèrent une forme de décalage dans le temps (les stagiaires ne se souviennent pas de quoi on parle) ainsi qu'un décalage cognitif (les stagiaires ne visualisent pas et ne comprennent pas de quoi on parle). L'objectif ici visé consiste donc à rapprocher dans le temps et dans l'espace, les moments et les items d'évaluation avec les réalités des chantiers. Soit évaluer chaque semaine, ce que l'on a fait au cours de la semaine.
3. développer la capacité à s'évaluer, pour évoluer.
Dans ce projet, l'évaluation n'est plus considérée comme une sanction, mais comme une opportunité pour mesurer son évolution:
 - o considérer le chemin accompli depuis le point précédent;
 - o appréhender celui qui reste à accomplir en fonction de l'objectif;
 - o identifier ce qu'il faut mettre en œuvre et/ou améliorer pour y parvenir.

Cette dynamique suppose que le stagiaire ait une bonne vision et une bonne compréhension de son objectif et de son parcours. Mais cela suppose aussi que chaque stagiaire développe une capacité autocritique: interroger avec bienveillance et lucidité son évolution.

	Pour les accompagner, les formateurs ont un rôle essentiel: donner confiance et aider à objectiver l'évaluation.
DUREE DE L'ACTIVITE	Les évaluations sont réalisées chaque fin de semaine. Elles nécessitent environ 30 minutes.
PUBLIC	Le public rencontré est composé uniquement d'adultes (plus de 18 ans) et fortement éloignés du marché de l'emploi. C'est à dire avec un niveau de formation bas (maximum le deuxième degré de l'enseignement secondaire) et/ou une durée d'inactivité d'au moins deux années.
FILIERES DE FORMATION	<ul style="list-style-type: none">• Menuiserie• Aménagement intérieur• Eco construction
DEROULEMENT DE L'ACTIVITE	<p>Préalable:</p> <ul style="list-style-type: none">• a partir des référentiels compétences des métiers visés, les formateurs ont réalisé un glossaire répertoriant les activités clés et les compétences liées susceptibles d'être travaillées en formation;• une grille d'évaluation hebdomadaire a été réalisée. Elle permet d'identifier les activités clé et compétences travaillées. Elle propose au stagiaire d'une part et au formateur d'autre part de préciser à quel niveau la compétence en question est maîtrisée. Elle permet aussi d'identifier la motivation et l'intérêt du stagiaire par rapport à la compétence visée. Enfin une rubrique commentaires permet d'apporter des nuances, compléments, remarques. <p>Mise en œuvre de l'évaluation:</p> <ul style="list-style-type: none">• rythme et lieu: chaque fin de semaine (le jeudi en fin de journée, sur chantier ou le vendredi matin, à l'atelier);• identifier l'activité clé et les compétences: le formateur réuni son équipe de stagiaire pour un débriefing de la semaine. Ensuite, ils sélectionnent dans le glossaire l'activité clé et les compétences principalement travaillées qui feront l'objet de l'évaluation;• individuellement, chaque stagiaire remplit sa grille d'évaluation;• le formateur remplit sa partie de fiche pour chaque stagiaire. En binôme, le stagiaire et le formateur rédigent les commentaires. <p>Suivis:</p> <ul style="list-style-type: none">• les fiches sont rangées dans un dossier individuel d'évaluation (fiche individuelle). Ces fiches feront l'objet d'une synthèse lors des évaluations trimestrielles. <p>Balises:</p>

- définir avec chaque stagiaire, en début de formation, de son projet de formation et d'insertion socio-professionnelle;
- associer l'accompagnatrice sociale à la démarche, pour permettre de se saisir des questions sociales et de savoirs faire comportementaux;
- associer les formateurs de remise à niveau pour mieux articuler leurs apports avec les réalités de chantier.

Très important, la mise en place de ce système d'évaluation est le résultat d'une co-construction associant la coordinatrice pédagogique, les formateurs de remise à niveau, les formateurs techniques et les stagiaires. Le système a d'ailleurs été évalué par chaque acteur à plusieurs reprises afin qu'il réponde au mieux aux besoins et attentes de chacun.

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

1er point d'expérimentation: ce travail a «fait sens» pour les stagiaires comme pour les formateurs. Les fiches ont été réalisées chaque fin de semaine, en fonction des compétences réellement activées au cours de la semaine considérée. Construire ces fiches, c'est donc aussi s'octroyer un temps de prise de recul sur la formation et apprendre à formuler de façon structurée et intelligible pour chacun ce qui est à l'œuvre dans la formation.

2ème point d'expérimentation: sans que cela soit conscientisé, il est apparu que les stagiaires comme les formateurs étaient en attente de revoir les outils d'évaluation. C'est donc l'ensemble du système d'évaluation qui a été revu:

1. les différents types d'évaluations: informelles/formelles, collective/individuelle, auto évaluation/évaluation du formateur, ...;
2. les différents temps d'évaluation: bilan d'entrée, évaluations hebdomadaires, évaluations trimestrielle d'évolution, évaluations de stage, évaluation de fin de formation;
3. l'implication des différents acteurs de l'évaluation: stagiaires (instauration d'autoévaluation), formateurs théoriques, formatrice compétences transversales, coordinatrice psychopédagogique;
4. les supports d'évaluation: fiches d'évaluation, glossaire compétences, supports de synthèse d'évaluation.

3ème point d'expérimentation: les stagiaires trouvent cela valorisant que d'autres membres de la structure soient présents sur les chantiers, mais ils n'y voient pas d'autre dimension.

Pour les intervenants, cette nouvelle approche interdisciplinaire est une nouveauté. Les intervenants y investissent beaucoup d'espoir, mais le défi est de taille. C'est en effet toute une organisation relativement lourde que d'organiser des cours de remise à niveau sur chantier et elle peut être praticable. Il faut donc organiser le passage de la formatrice sur les chantiers, pour qu'ensuite, lors de ses cours elle puisse mieux articuler ses contenus en fonction des réalités et besoins des stagiaires et des chantiers.

Ce type d'activité nous semble réalisable pour tout type de formation, mais le fait qu'il articule l'individuel et le collectif implique que les groupes de stagiaires ne doivent pas être trop conséquents (10/12 maximum), pour permettre une bonne participation de chacun.

Les stagiaires rentrent tout au long de l'année (il n'y a pas de « session », mais des rentrées permanentes). Cela ne pose pas de problème, car le système permet d'individualiser les objectifs et contenus d'évaluation.

RESSOURCES UTILES

www.aid-bw.be
www.aid-com.be/fr/conditions-de-formation

18



Espagne



Création d'un tableau de bord dans lequel les candidats s'évaluent eux-mêmes et sont évalués par des professionnels, pour plus de contraste, leur donner les moyens de travailler l'empowerment individuellement et collectivement

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

**Chapitre 3 point 5.3 -
Chapitre 3 point 7.1 &
7.2**

1. Privilégier des évaluations au service de la progression des bénéficiaires: les évaluations initiales, intermédiaires et finales permettent d'évaluer le succès de l'apprentissage pour améliorer l'estime et la confiance en soi.
2. Mettre en place des actions d'empowerment au niveau individuel: l'empowerment représente le pouvoir d'action que la personne peut acquérir pour rehausser sa confiance et son estime de soi, ainsi que sa capacité d'autodétermination en vue de réaliser les projets qu'elle choisit. Au sein des pratiques de formation analysées, ce processus individuel d'acquisition du pouvoir est travaillé dans le cadre de l'accompagnement psychosocial individuel mis en œuvre par les opérateurs de formation eux-mêmes, ou par leurs partenaires du monde de l'action sociale. Le développement des compétences émotionnelles et sociales repose sur son articulation étroite avec le travail sur les compétences professionnelles. Considérant que la formation leur a permis de se remettre sur pied d'un point de vue social, il s'agit d'accroître leur sentiment de maîtrise de leur parcours professionnel et plus largement de leur parcours de vie.
3. Développer des pratiques d'empowerment individuelles et collectives.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Améliorer les capacités et les compétences des élèves (jeunes de 16-20 ans), qui n'ont pas obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire obligatoire.

- Leur permettre d'obtenir un diplôme en formation professionnelle initiale, leur permettant de poursuivre leurs études ou d'entrer sur le marché du travail.
- Promouvoir et travailler leur autonomisation, l'empowerment et les aider ultérieurement dans la pratique et au travail.

Dans un premier temps et afin de permettre aux élèves de développer leurs capacités personnelles et d'être en capacité de décider comment procéder, il leur est proposé un questionnaire dans lequel ils apprécient tout d'abord leur statut et leur évolution.

Dans un second temps, il s'agit de travailler leur autonomisation et leur travail de développement personnel des compétences de l'estime de soi, la résolution des conflits, la prise de décision... Cette façon de travailler permet un meilleur développement en général et de maintenir une attitude d'engagement. Ceci permet de ne pas voir la formation comme quelque chose d'imposé, mais plutôt de s'y impliquer en tant que sujet.

	<p>La grille d'auto-évaluation est basée sur quatre domaines clés:</p> <ol style="list-style-type: none">1. zone cognitive2. zone attitudinale3. zone comportementale4. zone d'orientation professionnelle <p>Ainsi mesuré avec des indicateurs clairs, les enseignants et les tuteurs vont pouvoir interagir avec les stagiaires conjointement pour faire des ajustements et prévoir des zones de travail pour l'amélioration, etc.</p>
DUREE DE L'ACTIVITE	<p>4 séances de travail de deux heures par session, pour l'auto-évaluation qui concerne les étudiants, les formateurs et tuteurs. Le test est effectué avec les élèves. Le test est effectué avec les enseignants et les tuteurs. Les questionnaires sont transmis et travaillés individuellement</p>
PUBLIC	<p>Le public cible de ce test est constitué d'étudiants âgés de 16 à 20 ans qui terminent leur formation qui vise soit à obtenir un emploi soit à poursuivre dans l'éducation formelle. Après cette formation, ils obtiennent un diplôme qui leur permet d'effectuer une formation professionnelle du second degré et de l'enseignement supérieur.</p>
FILIERES DE FORMATION	<p>Professionnalisation, ajustements, aides à la formation, fabrication mécanique et soudure.</p>
DEROULEMENT DE L'ACTIVITE	<p>Organisation pratique:</p> <ul style="list-style-type: none">• 2 jours ouvrables pour la présentation de l'outil utilisé à la fois avec les enseignants et les tuteurs. Les instructions d'utilisation de ce travail sont définies pour les travaux ultérieurs avec les étudiants;• 4 séances de deux heures par session sont réalisées pour effectuer le testing outil;• la rétro-alimentation est effectuée conjointement avec les tuteurs et les enseignants pour la poursuite des travaux individuels avec les élèves;• une session de groupe pour le retour et le renforcement des résultats avec des professionnels et des étudiants est mise en place. <p>Balises La confidentialité des données et des conversations.</p> <p>Suivis Le test a été appliqué et sera réutilisé par les enseignants et les tuteurs pour les formations futures.</p>

REMARQUES DIVERSES
(TRANSFERABILITE)

Cette expérimentation peut être transférée dans d'autres formations, en gardant toujours à l'esprit que, pour avoir de meilleures performances, elle doit intervenir dès le démarrage de l'action.

Cette expérimentation a permis aux élèves de mieux comprendre leurs capacités et les limites auxquels ils peuvent être confrontés. Au début, ils avaient une certaine crainte de dire la vérité dans l'auto-évaluation.

Les évaluations avec le tuteur et l'enseignant a permis un accompagnement adapté.

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

Chapitre 3 points 5.1 et 5.3 - Chapitre 3 point 7

1. Des actions d'empowerment au niveau individuel:
au niveau individuel, la formation vise à réhabiliter la personne et lui permettre d'acquérir la sécurité nécessaire, la confiance et l'estime de soi, l'auto-détermination et la capacité de réaliser des choix de projets de vie.
Un soutien psychosocial individuel vise au développement des compétences émotionnelles et sociales en fonction de leurs liens étroits pour travailler sur les compétences professionnelles. Les formations leur permettent de se reconstruire d'un point de vue social et d'accroître leur sentiment de contrôle sur leur vie.
2. Actions Empowerment collectivement:
en reconnaissant les problèmes auxquels les gens sont confrontés au cours de leur parcours d'intégration, il apparait la nécessité d'un changement grâce au soutien du groupe de responsabilisation.
L'expérimentation concerne une formation pour l'emploi destinée aux personnes de plus de 18 ans en risque exclusion. C'est une formation spécifique pour améliorer les capacités des personnes de manière individuelle en vue d'intégrer le marché du travail.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

- Des actions d'empowerment au niveau individuel:
- il s'agit d'évaluer chacun des élèves à l'aide d'un questionnaire qui va mesurer la façon dont la personne se situe en ce moment;
 - les données recueillies nous permettent d'intégrer chacun des individus dans le projet et de travailler sur un des points de niveau individuel pour améliorer et renforcer l'acquis.
- Des actions d'empowerment au niveau collectif:
- l'autonomisation au niveau collectif est basée sur les travaux de la croissance personnelle et le développement de 10 compétences clés.
 - les utilisateurs du programme vont pouvoir améliorer leurs compétences à la fois pour leur croissance personnelle et pour leur employabilité: estime de soi, bonne attitude, résolution de conflits de façon indépendante ...
- D'autre part cette approche permet une meilleure cohésion et un travail d'équipe pour le développement de l'activité technique. Un modèle de questionnaire de diagnostic des compétences de base a été conçu et a pour but d'obtenir des résultats positifs pour l'amélioration personnelle des participants. Ce questionnaire est basé sur les compétences requises pour un bon développement personnel et professionnel. Cette habilitation ou ce coaching permet aux gens de travailler, si elles le désirent, d'une

	<p>manière plus efficace en s'engageant personnellement. Le sujet est l'objet de toute la méthode de prise en charge personnelle. Les 10 compétences sont claires à suivre pour les indicateurs d'amélioration personnelle.</p>
DUREE DE L'ACTIVITE	<p>1 session de formation des formateurs de 4 heures dans lequel l'entraîneur a expliqué le modèle. 10 séances de 4 heures de coaching en groupe et individuel 1 séance de coaching de 1 à 2 heures avec chaque participant pendant la formation et intercalée avec la formation technique qu'ils suivent.</p>
PUBLIC	<p>Le public cible de ce test est constitué d'étudiants de plus de 18 ans et jusqu'à 60 ans. Ce sont des personnes en risque d'exclusion ou des chômeurs de longue durée, avec ou sans formation, qui sont dans un état vulnérable. Cette formation leur permet d'effectuer une expérience de travail tout en apprenant à se donner les moyens pour faire face à leur vie difficile d'une meilleure façon et avec beaucoup plus de garanties de succès à la fois professionnellement et personnellement.</p>
FILIERES DE FORMATION	<p>Les cours de formation sont basés sur les besoins du marché, mais les étudiants choisissent le type de formation technique qui les intéresse. Les participants sont informés avant d'entrer en formation non seulement sur la formation technique qu'ils vont suivre mais aussi sur l'expérimentation autour des 10 compétences clés pour l'amélioration personnelle. Ce test a été fait pour des femmes en formation dans le ménage et la propreté.</p>
DEROULEMENT DE L'ACTIVITE	<p>Organisation pratique: L'activité a été développée comme suit:</p> <ol style="list-style-type: none">1. il y a eu un premier cycle de 4 heures de formation des formateurs pour la méthode des 10 compétences;2. une séance de travail avec les élèves a permis d'expliquer la méthode à laquelle ils allaient participer;3. la méthodologie a été appliquée comme suit:<ul style="list-style-type: none">o Des sessions de groupe d'une durée de 4 heures par session, 10 sessions ont été menées avec les participants à l'essai.o 1 séance a permis d'expliquer le travail individuel à faire dans la responsabilisation personnelle.o 1 séance individuelle de 2 heures avec chaque élève tout au long de la formation pour effectuer un travail d'auto-amélioration. <p>Balises Confidentialité des données et des conversations (LOPD).</p> <p>Suivis Ce type de prise en charge a donné de très bons résultats et a été</p>

adopté pour d'autres formations comme une méthode pour faire progresser les personnes et proposer une meilleure formation.

REMARQUES DIVERSES
(TRANSFERABILITE)

Ce type d'activité (évaluée comme un bon outil) peut être utilisé pour d'autres types de formation, en gardant toujours à l'esprit que, pour avoir de meilleures performances, elle doit être utilisée dès le début des formations.

ORGANISATION

Trinijove – Escola L'Esperança (Funcao Escoles Parroquials)

ACTIVITÉ

Questionnaire d'auto évaluation

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

Chapitre 3 points 5.1 et 5.3 - Chapitre 3 point 7

1. Valoriser les savoirs d'expérience des bénéficiaires. Les étudiants qui suivent une formation seront engagés à effectuer des auto-évaluations où ils peuvent comparer ce qu'ils pensent, qu'ils savent, et l'évaluation réalisée par les enseignants.
2. Encourager les évaluations pour impliquer les bénéficiaires dans leur progression. L'auto-évaluation sera accompagnée par des évaluations constantes des formateurs pour que le bénéficiaire puisse comprendre les raisons des différences entre sa propre évaluation et celle des formateurs. Ce questionnaire d'autoévaluation tiendra compte de l'expérience précédente afin d'améliorer les compétences et les attitudes. Ces expériences peuvent alors se transformer en compétences utiles d'emploi.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Il est prévu que les élèves puissent tirer parti des connaissances antérieures et qu'ils puissent apprendre par eux-mêmes et valoriser leur autonomie.
Cet outil doit permettre aux étudiants d'avoir une position individuelle et collective en tant que personnes responsables de leurs décisions. Leur formation doit leur donner la liberté d'exprimer leurs souhaits et les aider dans leur apprentissage.
Les progrès de chacun doivent permettre d'améliorer l'estime de soi.

DUREE DE L'ACTIVITE

Les activités de groupe sont effectuées une fois tous les 15 jours par session d'1 heure.
Chaque trimestre, un regroupement est réalisé avec les tuteurs, les enseignants et les étudiants qui participent à des groupes de travail pour aborder les questions d'amélioration.

PUBLIC

Les participants sont des jeunes entre 17-20 ans qui sont inscrits à la formation professionnelle.

FILIERES DE FORMATION

L'école a commencé ses activités éducatives en 1965. Elle est actuellement coordonnée avec le Département Éducation, c'est une école public-privé, à savoir concertée.
Différentes activités après l'école (organisé par l'AMPA) peuvent impliquer les enfants dans le quartier du Baró de Viver à Barcelone – Espagne.
Le type de formation dispensé par Esperança est: la formation formelle et la formation professionnalisante telle que la comptabilité, la technologie de l'information et d'autres.

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

Organisation pratique:

- réunion tous les trois mois entre les stagiaires. La classe est divisée en groupes de 10 personnes;
- une personne «modérateur» est choisie parmi les tuteurs ou les enseignants;
- l'ordre du jour est fixé en séance par les participants.
- un rapport préservant la confidentialité, pour assurer la libre participation des étudiants, est fait;
- le travail de groupe donne l'opportunité aux stagiaires de participer aux décisions, de les rendre autonomes et plus responsables de leurs actions, de valoriser leurs capacités face aux autres.

Balises

Nécessité d'avoir du temps pour effectuer, tout au long de l'année, la mise en œuvre des évaluations, pour travailler sur la vision des compétences et sur les attitudes des élèves.

La pratique de l'autoévaluation et de l'évaluation dès le début de la formation permet aux enseignants et stagiaires d'avoir une première impression.

Des évaluations périodiques permettent par la suite d'améliorer la vision de chacun.

Suivis:

- la personne qui est responsable de l'exécution de la session effectue un suivi auprès des stagiaires. Chaque réunion est commencée par la lecture du précédent compte rendu. Il vérifie ensuite les évolutions qui ont été réalisées;
- il s'agit de prioriser un soutien global. Les actions visent à satisfaire le désir de combiner le volet professionnel et la composante sociale de la formation;
- proposer un processus de formation et de soutien «avec les autres»

Développer des pratiques de formation individuelles et collectives Afin d'exercer leur liberté ou le libre arbitre, chacun doit être un acteur connu et reconnu capable de s'exprimer et d'être exprimé et entendu.

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

Cette expérimentation dans laquelle les étudiants peuvent participer est réalisée avec des groupes qui ont des difficultés d'adaptation. Il s'agit d'encourager leur autonomie et de favoriser le développement de leur apprentissage, de valoriser leurs opinions et leurs décisions. Cela nous a aidés à rendre les élèves acteurs de leurs parcours, à mieux comprendre leurs capacités et les limites auxquels ils sont confrontés.

Les évaluations avec le tuteur et l'enseignant permettent de guider les apprenants dans leur parcours.

La valeur ajoutée de cette approche est de travailler avec plus d'étudiants individuellement, de les rendre plus conscients de leurs capacités et de leurs limites afin améliorer leur estime de soi.

28



France



FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

Chapitre 4 point 3 -
Chapitre 6 points 1 & 2

1. La finalité pédagogique est de permettre aux stagiaires de réunir tous les atouts pour réussir le concours d'entrée dans les écoles d'Aide-soignant. Pour que le stagiaire parvienne à organiser sa pensée, à être performant et compétitif, il est indispensable que des évaluations constantes soient mises en œuvre. Ainsi il pourra s'approprier ses résultats, sa progression et se projeter vers sa réussite.
2. Les candidats doivent acquérir les connaissances nécessaires, mais aussi les compétences socio-professionnelles telles que: apprendre à se situer dans un groupe, maîtriser l'expression orale, apprendre à parler de soi, à gérer son stress, mieux appréhender leur futur métier, se confronter à la réalité professionnelle...

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Notre ambition est que chaque stagiaire s'approprie les résultats de sa progression et se projette de façon active (en tant qu'acteur) vers sa réussite, au travers des différentes évaluations que nous proposons. Il s'agit de maintenir la motivation de chacun sur la durée de la formation surtout jusqu'au concours. Pour se faire, nous nous sommes appuyés sur les actions clés proposées dans l'étude afin de:

- privilégier des évaluations au service de la progression des bénéficiaires;
- favoriser des actions d'empowerment individuelles et collectives.

Les points d'expérimentation:

1. **en individuel:** utilisation d'un contrat d'objectifs réajusté en entretien après chaque évaluation et tenant compte de la progression de l'individu;
2. **en collectif:** correction des évaluations pour valoriser les acquisitions, tour de table mensuel pour que chacun puisse s'exprimer;
3. ajustements pédagogiques en fonction des contrats d'objectifs individuels.

DUREE DE L'ACTIVITE

Sur une période de 6 mois, les formateurs mettent en place des évaluations mensuelles (points d'étapes de la progression). L'encadrant pédagogique restitue ces évaluations en collectif de façon globale et lors d'un entretien individuel mensuel d'une durée pouvant aller jusqu'à 1 heure. Cet entretien permet à chaque stagiaire de se positionner face à ses résultats, d'amener des éléments de compréhension et de s'engager sur des objectifs nouveaux, faisant ainsi évoluer son contrat d'objectifs.

PUBLIC

Le public rencontré est composé d'une grande majorité de jeunes de 16 à 25 ans non diplômés, de demandeurs d'emploi, de salariés, de travailleurs handicapés...

FILIERES DE FORMATION

La filière correspond à une préparation à un concours d'entrée en qualification.
ID Formation a 3 types de préparation aux concours des métiers de la santé:

- Entrée en école d'Aide-soignant – Niveau V
- Entrée en école d'Auxiliaire de Puériculture – Niveau V
- Entrée en école d'Infirmier – Niveau IV

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

Organisation pratique:

- a l'entrée en formation, un positionnement permet de déterminer les 1ers objectifs qui feront l'objet du 1er contrat d'objectif signé conjointement entre l'apprenant et le référent de l'action;
- les formateurs mettent en place des évaluations mensuelles (points d'étapes de la progression);
- ces évaluations sont restituées par le référent de l'action au cours d'un entretien individuel mensuel et doit permettre à chaque apprenant de se rendre compte de ses progrès et de participer à l'évolution de son contrat d'objectifs.
Cette restitution se fait en deux temps:
un entretien individuel permet au stagiaire de se positionner face à ses résultats, d'amener des éléments de compréhension et de s'engager sur des objectifs nouveaux;
 - une correction collective permet à chacun de se positionner dans le groupe et de transmettre ses méthodes efficaces (valorisation de la personne, de sa capacité à progresser et à bénéficier de la compétence des autres).
- l'équipe pédagogique, encadrée par le référent de l'action, s'empare des objectifs individuels des apprenants pour adapter ses interventions. Ainsi, peuvent être proposés, au fil de l'action des ateliers thématiques auxquels les stagiaires peuvent choisir de participer (renforcement des apprentissages, ré-explication de concepts, ateliers d'auto formation, accès informatique pour effectuer des recherches, entraînements supplémentaires aux épreuves...). ID Formation a décidé de proposer aux stagiaires de même filière d'intégrer ces ateliers ou de choisir un travail en autonomie, 2½ journées par semaine;
- l'expression des stagiaires est la base même des actions que nous proposons.
Le stagiaire est sollicité tout au long de sa formation pour évaluer son parcours et ses attentes.
Le stagiaire a, dès le départ, un référent avec lequel il crée une relation de confiance. Il peut le solliciter à tout moment de son parcours pour échanger sur toutes problématiques rencontrées;
- a chaque point d'étape:

- les entretiens individuels sont l'occasion de prendre en compte les préoccupations de chacun. En fonction des retours, nous pourrions être amené à réajuster notre plan d'action;
 - un tour de table est réalisé et permet à chacun de s'exprimer sur les contenus de formation et les éventuelles problématiques rencontrées.
- nous proposons à mi-parcours et en fin de prestation un questionnaire anonyme permettant aux stagiaires d'évaluer nos méthodes et d'être force de proposition.

Balises:

- confidentialité des entretiens individuels;
- respect de la prise de parole, des temps de parole de chacun, bienveillance de chacun des participants (stagiaires et formateurs);
- les différents intervenants doivent être destinataires des objectifs individuels fixés en entretien;
- l'évaluation individuelle et collective doit aussi être mise en place à l'occasion du stage pratique afin de valoriser les acquis en immersion professionnelle et ne pas créer de rupture dans la démarche engagée.

Suivis:

Au fil des mois le référent pédagogique est le garant du bon déroulement de l'action:

- réajustement des contrats d'objectifs individuels, des stagiaires;
- réajustement de l'organisation pédagogique avec les formateurs;
- présentation des ajustements au groupe;
- mise en place d'ateliers thématiques en fonction des besoins identifiés;
- le référent pédagogique rend compte à la direction ainsi qu'au financeur des évolutions.

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

Cette démarche est transférable sur d'autres actions. L'écoute individuelle et collective permet d'éviter certaines situations de "décrochage".

Elle crée du lien:

- entre les stagiaires qui sont engagés individuellement et collectivement;
- entre les stagiaires et l'équipe pédagogique qui s'engagent mutuellement.

1er point d'expérimentation: la prise en compte de chacun est importante pour qu'un véritable travail collaboratif s'instaure entre les stagiaires et l'équipe pédagogique. Il est essentiel que le contrat d'objectifs soit écrit, réactualisé régulièrement et signé non seulement par les stagiaires mais également par le référent pédagogique.

L'équipe pédagogique doit être partie prenante de cette démarche portée par le référent pédagogique.

2ème point d'expérimentation: cette démarche a créé du lien entre l'équipe et les stagiaires.

Travaux de groupes mis en place avec de l'entraide mutuelle selon les points forts de chacun.

Le tour de table mensuel a permis de gérer des situations conflictuelles: trop de bruit pendant les cours, retards, ... en permettant au groupe de proposer des solutions.

3ème point d'expérimentation: le travail d'équipe autour des avancées et difficultés des stagiaires a permis de revoir l'organisation pédagogique et de proposer des ateliers alternant travail encadré en petits groupes, voire en individuel et travail en autonomie.

→ L'équipe a été dynamisée par la démarche et a été en demande de temps de concertation plus importants que ce qui avait été envisagé pour éviter les échanges informels.

→ Le groupe a apprécié l'adaptation de la formation à leurs besoins.

ORGANISATION | ID Formation - Petra Patrimonia

ACTIVITÉ | Faire participer les stagiaires à la construction d'un réseau social et professionnel autour de leurs projets

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

**Chapitre 2 point 1 & 3 -
Chapitre 6 points 1 & 2**

La principale finalité est de relancer une dynamique chez des seniors fragilisés par le chômage. Il s'agit de valider un projet d'insertion professionnelle et de déterminer un plan d'action. Notre objectif est de permettre aux stagiaires de découvrir et expérimenter les capacités nécessaires à une insertion professionnelle ou à une création d'activité. L'alternance est au cœur et les stages en entreprise représentent 45% des heures de formation. Mais les stagiaires éloignés de l'emploi éprouvent des réticences à "aller vers l'entreprise". De plus, le cheminement vers l'emploi est souvent freiné par des problématiques sociales. Nous ne disposons que de très peu de temps en centre de formation pour travailler sur ces 2 aspects interdépendants: le social et le professionnel.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Pour ce faire nous avons développé trois axes de travail:

- créer du lien avec le monde de l'entreprise;
- pallier aux problématiques sociales;
- développer des pratiques d'empowerment individuelles et collectives.

Les points d'expérimentation:

1. réalisation de fiches d'évaluation pour développer des pratiques d'empowerment individuelles et collectives et donner sens à l'immersion en entreprise. Créer des fiches sur les compétences-métier (compétences professionnelles et sociales indispensables à l'exercice d'un métier), en fonction des projets professionnels des stagiaires. Ces fiches ont été construites par tous les stagiaires avec le conseiller en insertion professionnelle et ont servi de base aux suivis de stage en entreprise. C'est l'occasion de sortir de son isolement et de partager ses difficultés avec d'autres dans un esprit d'échange et d'écoute;
2. organisation d'une table ronde pour créer du lien avec le monde de l'entreprise. Les stagiaires ont fait appel au réseau d'ID formation pour leurs recherches de stage mais la table ronde n'a pu être mise en place pour des raisons organisationnelles;
3. réaliser des entretiens individuels pour pallier aux problématiques sociales. Le conseiller d'insertion professionnelle a été désigné référent: il a reçu les stagiaires en entretiens individuels et a identifié les problématiques freinant la recherche d'emploi (freins périphériques tels que: mobilité, garde d'enfant, contraintes médicales, psychologiques...). Il a ainsi pu répondre à des problématiques sociales et proposer une mise en relation du stagiaire avec les acteurs sociaux concernés.

DUREE DE L'ACTIVITE

L'action se déroule sur 5 mois et l'expérimentation concerne la totalité de la prestation.

PUBLIC

Cette plateforme de "remobilisation" s'adresse à des demandeurs d'emploi de plus de + de 45 ans, très éloignés de l'emploi, avec ou sans reconnaissance de travailleur handicapé.

FILIERES DE FORMATION

C'est une action d'insertion professionnelle.

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

Organisation pratique:

- réunion pédagogique en amont de l'action pour poser le cadre de l'expérimentation et définir l'action de chacun;
- 4 premières semaines en formation:
 - présentation de la démarche aux stagiaires dès le démarrage de la formation;
 - premiers entretiens individuels dès le début de l'action – repérage des freins périphériques, mise en place d'un plan d'action et mobilisation des acteurs sociaux;
 - bilan personnel et professionnel avec validation des premières pistes professionnelles;
 - création des fiches métiers par les stagiaires (travail collectif);
 - enquête métier pour aller à la rencontre des employeurs (en fonction des métiers retenus);
 - démarches personnelles pour rencontrer les acteurs sociaux et mettre en place le plan d'action nécessaire pour lever les freins périphériques;
 - recherche de stage et validation de la première période en entreprise avec réalisation de la fiche de suivi stage, en lien avec la fiche métier.
- 2 semaines de stage:
 - suivi en entreprise réalisé par le conseiller en insertion professionnelle et l'employeur avec présentation et complétion de la fiche d'évaluation.
- 2 semaines en formation:
 - entretiens individuels pour faire le point sur les freins périphériques, le suivi stage, l'avancement du projet professionnel et la mise en place de la recherche d'emploi;
 - atelier de recherche d'emploi;
 - validation des secondes pistes professionnelles;
 - création des fiches métiers par les stagiaires (travail collectif);
 - enquête métier pour aller à la rencontre des employeurs (en fonction des métiers retenus);
 - démarches personnelles pour mettre en place le plan d'action nécessaire pour lever les freins périphériques;

Démarches de recherche d'emploi.

- Recherche de stage et validation de la seconde période en entreprise avec réalisation de la fiche de suivi stage, en lien avec la fiche métier.

La démarche est réitérée, sur le même rythme, pour les 2 autres périodes en entreprise et en formation.

Balises:

- confidentialité des entretiens individuels;
- respect de la prise de parole, des temps de parole de chacun, bienveillance de chacun des participants (stagiaires et formateurs);
- le participant doit être volontaire.

Suivis

Au fil des mois le référent est le garant du bon déroulement de l'action:

- réajustement des plans d'action pour lever les freins périphériques;
- réajustement des projets professionnels en tenant compte des freins périphériques;
- ajustement des travaux de groupe pour que chacun y ait sa place;
- présentation de la démarche aux entreprises en amont du stage.

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

Les points 1 et 3 ont été intéressants à mener; la prestation est dynamisée et l'action des stagiaires est au centre du processus tant en collectif qu'en individuel.

Cette expérimentation permet de développer l'engagement professionnel des stagiaires. Certains se sentent plus confiants et déterminés. Ils ont surtout la satisfaction d'accomplir beaucoup, de rencontrer d'autres personnes, un intervenant soutenant et des entreprises intéressantes. Ce qui ressort le plus est le sentiment d'apprendre des autres.

1er point d'expérimentation: la démarche permet de créer une dynamique de groupe ou chacun prend position. Les stagiaires deviennent de plus en plus autonomes et redeviennent alors acteurs de leur parcours. Les fiches d'évaluations portent le sens de l'action car permettent d'identifier les compétences professionnelles acquises et/ou à développer et permet à chacun de trouver son identité, son positionnement professionnel.

3ème point d'expérimentation: il est essentiel de lever les freins périphériques à l'emploi pour favoriser la réinsertion professionnelle. L'entretien individuel permet au stagiaire d'être pris en compte dans sa globalité et à l'intervenant d'optimiser l'accompagnement social et professionnel, soit deux accompagnements interdépendants. Nous identifions un bénéfice important pour les stagiaires, même lorsque la situation sociale reste bloquée. L'accompagnement socioprofessionnel favorise la relation de confiance entre le référent de l'action et le stagiaire. L'impression d'être pris en compte et d'avoir essayé d'avancer permet à la personne de développer un dynamisme, une satisfaction et un sentiment d'auto-détermination. Toutefois, une condition reste essentielle: avoir envie d'être aidé.

ORGANISATION

ID Formation - Sud Concept

ACTIVITÉ

Valoriser sa propre expérience, utiliser l'expérience des autres

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

1. Valoriser les savoirs d'expérience des bénéficiaires.
2. Favoriser l'apprentissage collectif avec et par les pairs.

Chapitre 4 points 1 & 2

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Afin de soutenir la transition entre la formation et l'insertion socioprofessionnelle, chaque stagiaire est accompagné individuellement en amont, en aval et pendant la période en entreprise, par un référent entreprise. Notre objectif est que chaque stagiaire puisse valoriser sa propre expérience mais aussi puisse tirer des bénéfices des expériences des autres.

Il s'agit de développer des compétences en s'impliquant dans le parcours des autres stagiaires. L'objectif étant que chacun puisse apprendre de l'expérience des autres et puisse interagir dans l'acquisition de connaissances (secteurs professionnels, métiers, pré requis, formations, entreprises locales) et développer des compétences (oraliser, évaluer, conseiller).

Points d'expérimentation:

1. mise en place d'un travail d'équipe autour de l'accompagnement du projet professionnel.
2. mise en place d'un travail de groupe autour de l'immersion professionnelle.
3. création par les stagiaires de grilles d'évaluation.

DUREE DE L'ACTIVITE

Sur une période de 8 mois, les formateurs accompagnent les stagiaires dans leur future orientation professionnelle. De façon à ce que les 3 périodes d'immersion en entreprises aient une utilité pédagogique, elles doivent être étroitement articulées à un accompagnement socio pédagogique en centre de formation. Notre choix pédagogique porte sur un accompagnement individuel et collectif devant permettre de valoriser les expériences professionnelles de chacun.

Le référent en entreprise joue un rôle de «coach» en soutenant les bénéficiaires, en amont:

- à préparer leur confrontation au terrain

et, en aval:

- à évaluer cette expérience,
- à identifier les difficultés rencontrées, les pistes d'amélioration, ainsi que les apprentissages acquis et encore à construire.

Le travail en collectif permet d'élargir la réflexion autour du projet de chacun.

PUBLIC

Le public rencontré est composé d'une grande majorité de jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas fait encore de choix quant à leur devenir professionnel et qui n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle. Très souvent en rupture avec le système scolaire, ils n'ont pas l'habitude d'être sollicités dans une réflexion collective.

FILIERES DE FORMATION

La filière correspond à un accompagnement au choix professionnel qui a pour visée d'aider le stagiaire à définir et construire un projet professionnel réaliste et réalisable.

Il s'agit de:

- définir un projet professionnel adapté aux potentialités du marché de l'emploi et compatible avec les aptitudes et les aspirations du stagiaire;
- définir et organiser un parcours de formation qualifiant ou un accès direct à l'emploi.

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

Organisation pratique:

2 intervenants ont pour mission d'accompagner les stagiaires dans leur parcours:

- un intervenant chargé des entretiens individuels;
- un référent entreprise chargé du suivi des stages pratiques sur le terrain et de l'animation du groupe.

La concertation est nécessaire et continue entre les différents intervenants.

Dès l'entrée en formation, les stagiaires sont engagés à travailler en groupe, sous forme d'interviews mutuelles. Ainsi dès le 1er jour de formation chaque stagiaire est amené, lors d'un tour de table à présenter un autre stagiaire. Chacun est sollicité pour poser des questions et compléter ainsi la présentation.

Cette méthode (entretien dual) est activée tout au long de la formation et favorise l'engagement collectif.

Ainsi, dès le retour de stage en immersion professionnelle, (3 périodes en entreprises sont prévues), les stagiaires, en binôme seront chargés de présenter leur expérience en entreprise: le premier stagiaire interviewera (sur la base d'un questionnaire co-établi avant le départ en stage) le second stagiaire et devra ensuite en faire une présentation à l'ensemble du groupe. Le second stagiaire présentera à son tour l'expérience du premier. Lors de la restitution collective, chacun des stagiaires doit poser au moins une question à l'interviewer afin de compléter la présentation.

Balises:

- capacité de l'intervenant à engager le groupe, à animer les débats à réguler (travail sur les aprioris...);
- travail d'équipe important entre les temps individuels et collectifs;
- la prise en compte de chacun dans un cadre individuel;

- mise en place d'un tableau de suivi accessible à l'équipe;
- respect de la prise de parole, des temps de parole de chacun, bienveillance de chacun des participants (stagiaires et formateurs);
- adhésion à cette méthode participative;
- nécessité d'avoir des espaces pour les travaux en sous groupes.

Suivis

Au fil des mois les deux intervenants s'assurent du bon déroulement du parcours de chacun. Le travail d'équipe engagé est important:

- organisation de chaque retour d'expérience au centre de formation: valoriser les savoir être et savoir-faire mis en œuvre, analyser la progression des acquis, le vécu de cette expérience professionnelle, élargir les pistes professionnelles...
- réajustement des objectifs individuels tout au long de la formation (en collectif et en individuel);
- organisation d'ateliers en lien avec les séquences de restitution d'expériences (affiner des CV, recherche sur des formations potentielles, des futurs stages en entreprise, des caractéristiques d'un poste de travail précis...);
- l'équipe pédagogique rend compte à la direction ainsi qu'au financeur des évolutions (réunions au démarrage de l'action, à ½ parcours et en fin d'action).

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

Cette démarche permet de créer un collectif de travail autour du projet de chacun.

La personne est valorisée par la parole et l'écoute qui lui sont données.

1er point d'expérimentation: la concertation entre les intervenants a été primordiale pour garder le sens de l'accompagnement, au niveau de chaque projet professionnel et au niveau des travaux de groupe. La prise en compte de chacun dans un cadre individuel reste nécessaire pour accompagner la démarche et valoriser les différentes avancées.

2ème point d'expérimentation: le fait de leur donner un rôle d'acteur lors des échanges d'expériences leur permet de mobiliser leur attention et d'apprendre des autres

Les stagiaires se sentent considérés aussi bien dans leur démarche personnelle que dans ce qu'ils peuvent apporter aux autres: dynamique d'entraide performante.

Le fait d'être aussi des «intervenants» dans le groupe leur a permis de s'impliquer et d'apprendre des expériences des autres:

- apprendre à connaître les uns les autres, savoir poser les bonnes questions, s'écouter et écouter l'autre, envisager sa propre réaction, conseiller, apporter un soutien à l'autre, restituer aux autres sans émettre de jugement et s'approprier des expériences diverses.

3ème point d'expérimentation: le stagiaire est réellement acteur tout au long de son parcours. La construction des outils d'évaluation sous

la guidance des formateurs leur a permis de s'approprier les «attendus» du monde professionnel. Ce travail a «fait sens» pour les stagiaires comme pour les formateurs. Les grilles ont été réalisées tout au long de la formation, en fonction des compétences activées.

→ Le travail entrepris par l'équipe a permis une meilleure cohésion tant au niveau du groupe formateur que du groupe stagiaire. Tous œuvrent vers un sens commun: rendre le stagiaire acteur de sa formation et l'engager vers le monde professionnel.

42



Italie



FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

Chapitre 3, 1.2

1. Garantir un service d'accueil et d'orientation respectant la liberté de choix des personnes atteintes de problèmes psychiatriques en évitant des modèles trop directifs.
2. Développer des modèles d'accueil et d'orientation flexibles et «en situation» assurant aux individus la possibilité de passer parmi des expériences plus ou moins protégées en fonctions de leurs besoins.
3. Favoriser la recherche du bien-être de la personne à travers un parcours de développement et d'empowerment valorisant les potentialités individuelles et impliquant directement la personne soutenue à participer activement à la construction de son projet de vie à travers une information transparente des opportunités et des offres.
4. Favoriser le développement personnel, la resocialisation, l'autonomie, l'orientation au travail en offrant la possibilité de vivre des expériences de formation en groupe ou individuelles qui peuvent être aussi propédeutiques au travail.
5. Favoriser les capacités de différencier les outils et les méthodes d'orientation et d'accueil des personnes fragilisées en continuant à tester sans pour autant construire des «récipients d'action rigides», mais en valorisant des pratiques partagées entre services de formation et services de soins.
6. Améliorer les compétences du staff du centre de formation afin d'accroître en particulier les capacités de travailler en réseau avec les Services du territoire, surtout ceux qui n'appartenant pas à la filière de la formation. La finalité est de construire des réseaux stables de collaboration avec ces services.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Le projet "Inoopendesign" vise à répondre à une situation critique au moment de l'orientation et des sélections de publics vulnérables: les candidats ont des motivations confuses, font des choix aléatoires, ont une vision du secteur computer graphique «idéalisée» et loin de la réalité.

Le projet se veut pour ces publics une sorte «d'orientation en situation» pouvant donner conscience des compétences professionnelles demandées du secteur facilitant ainsi un choix libre et responsable du parcours professionnel et/ou de formation. La finalité, en effet, est pouvoir concevoir et réaliser des actions de formation toujours plus personnalisées en fonction des besoins des publics, en tenant compte des savoirs des candidats et en favorisant l'estime de soi.

Les points d'expérimentation:

1. orienter en situation des personnes suivies par le Centre de Santé Mentale (CSM) au sein du Centre de formation, structurée en parcours personnalisés.

	<p>Permettre à ces personnes de participer à des modules de formation de la Qualification abrégée, sans pour autant être inscrits officiellement, mais avec un projet spécifique et un aide économique dédiée (bourse d'étude/travail) du Service public pour les bénéficiaires;</p> <p>2. tester l'implication des participants dans des petits projets de graphique pour qu'ils puissent prendre conscience des processus du travail et des procédures nécessaires pour obtenir le produit final.</p>
DUREE DE L'ACTIVITE	<p>Le projet d'implémentation expérimentale est prévu sur 10 mois, de septembre 2015 jusqu'au juillet 2016.</p> <p>L'accès au centre est organisé sur trois après-midi par semaine, trois heures chaque fois, en présence d'un éducateur professionnel du Service ayant en charge le/la bénéficiaire et au moins d'un formateur du centre.</p>
PUBLIC	<p>Le Service s'adresse à un groupe de jeunes et adultes (au moins 18 ans) avec des troubles psychiques intéressés par le multimédia, le design, le secteur artistique, la musique et plus généralement par les arts visuels et qui sont loin du marché du travail.</p> <p>Le choix de candidats est fait en amont par le Service de de Santé Mentale du territoire qui a en charge le public. Le projet prévoit que les bénéficiaires puissent passer du temps plus au moins long au sein du Centre de formation grâce au support économique d'une «bourse d'étude/de travail» qui est payée par le Service d'envoi (Département de Santé Mentale).</p>
FILIERES DE FORMATION	<p>Computer graphique, Imprimerie digitale, Web design, Vidéo et animations, Graphique 3D</p>
DEROULEMENT DE L'ACTIVITE	<p>Organisation pratique:</p> <ul style="list-style-type: none">• avant d'être inséré au sein du projet, chaque candidat remplit la « Fiche Accueil » avec un conseiller d'orientation du Centre (motivation et histoire, expériences professionnelles, expériences de formation extra-professionnelles et attitudes, ressources personnelles);• l'accès au centre est prévu 3 après-midi par semaine (lundi/mercredi/vendredi) de 14h00 à 17h00 en présence d'un éducateur professionnel du Service public et au moins d'un formateur du centre;• activités: accès aux classes pour participer aux interventions menées par les formateurs sans obligation d'être inséré dans le groupe classe; analyse du matériel sur papier ou multimédia produit par le centre; participation à des petits projets, comme par exemple la création d'une carte publicitaire ou d'une page web, pour des événements culturels auxquels le Centre participe;• pendant les heures d'accès, les candidats ont à leur disposition une classe digitale avec 16 iMac doté de Système MacOSx 10.6 et logiciels mis à jour pour le computer graphique. Il y a aussi 15

iPad de nouvelle génération pour visionner les travaux des stagiaires des années précédentes;

- les candidats ont aussi à leur disposition un atelier sérigraphique et d'imprimerie digitale pour imprimer des t-shirts et sacs ainsi que des vitrophanies et adhésifs de sorte que les candidats puissent voir les différentes phases du travail, de la conception à la réalisation du produit fini.

Balises:

L'activité est menée en collaboration étroite par un éducateur du Centre de Santé Mentale (CSM) et au moins un conseiller d'orientation/formateur du CSG.

Suivis

Une fois par mois, il y a une réunion de 1h30 entre l'éducateur professionnel du CSM et la responsable du Centre pour les relations avec les Services du territoire et au moins l'un des formateurs impliqués dans le projet afin de vérifier de l'état de l'art du projet et les problèmes éventuels à résoudre.

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

1er point d'expérimentation: la principale valeur ajoutée du projet résulte de la possibilité de substituer ou bien intégrer l'entretien «classique» d'orientation avec des actions d'orientation en situation, au sein d'un groupe-classe. De cette manière, les participants peuvent vérifier eux-mêmes et directement d'un côté si le type d'activité est vraiment proche de ses attentes et aspirations et, de l'autre, si l'appartenance à un groupe-classe peut être un avantage ou par contre un problème insurmontable. Un individu souffrant d'un problème psychique peut en effet manifester des moments de gêne même importants liés aux relations ou aux environnements qui ne sont pas très souvent détectés en temps utiles par les opérateurs et qui peuvent amener à l'effondrement des interventions de formation ou de travail. La relation de confiance et de connaissance qui se développe entre les bénéficiaires et les opérateurs est très importante afin d'entrevoir ces obstacles et distinguer s'ils découlent d'un problème «de contexte» ou bien s'ils résultent d'une manque d'intérêt envers le secteur de la formation, en prenant donc toutes les mesures le plus adéquates.

2ème point d'expérimentation: l'accomplissement, supporté par le staff, de produits réels a permis aux bénéficiaires de construire à nouveau un rapport positif avec l'activité et le travail. Etant des personnes éloignées du marché du travail depuis longtemps, il a été très important d'intervenir non seulement en ce moment sur le «savoir faire» mais plutôt sur le «pouvoir faire». La manque d'estime de soi des personnes qui souffrent d'une gêne psychique les amènent souvent à renoncer a priori, à se considérer incapables. Le projet a permis au petit groupe de sentir partie active et participative, la possibilité d'«essayer» sans peur, de faire des erreurs sans les considérer comme irrémédiables, de voir son produit fini et donc de reconstruire sa propre identité personnelle et professionnelle.

→ Sur le plan du renforcement du réseau local des interventions de promotion de l'inclusion sociale, le projet ambitionne à développer un réseau stable de collaboration visant à construire, autour des phénomènes de souffrance sociale, une forme d'action différenciée où les institutions, les centres de formation et les acteurs sociaux exercent des rôles différents fonctionnels à la croissance globale du système de réponse aux besoins.

Sur la base de l'expérience achevée dans ces dernières années, on croit qu'il est plus utile qu'une personne avec des troubles psychiatriques qui débute un parcours de rapprochement à la formation et au travail soit orientée par des personnes qui connaissent très bien ces sphères plutôt que par le Service territorial uniquement. Celui-ci tend en effet et inévitablement à se poser envers la personne suivie de façon un peu protectrice et directive, en cherchant des expériences ou bien des situations pouvant permettre de contenir la partie malade, sans savoir en évaluer les possibilités réelles de rapprochement à la formation et au travail.

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

**Chapitre 3 points 1 & 2
- Chapitre 3 point 7**

1. Développer des pratiques d'empowerment individuel et de groupe: pour exercer sa propre liberté ou libre-arbitre, la personne doit tout d'abord être un acteur conscient de sa propre condition, de ses compétences et des objectifs afin de créer un projet de vie et de travail cohérent, pertinent et légitime.
2. Soutenir la transition de la formation à l'intégration socio-professionnelle afin de développer des compétences et fournir des outils facilitant une insertion professionnelle efficace des stagiaires de la formation professionnelle.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Confier un service du soutien psycho-social à des professionnels pour accompagner des adultes en difficultés participant aux formations du Centre.
Mettre à la disposition un Guichet d'Ecoute et un Guichet d'Accompagnement au Travail où les bénéficiaires accèdent librement afin d'améliorer la qualité de leur propre vie personnelle, professionnelle, formative et sociale.

Les points d'expérimentation:

1. mettre à la disposition des stagiaires en formation, qui bénéficient déjà d'occasions d'empowerment en groupe, un GUICHET d'écoute et soutien aux choix et au projet de vie à accès individuel et libre;
2. mettre à la disposition des participants ayant achevé leur la formation un Service d'Assistance au Placement pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle.

DUREE DE L'ACTIVITE

Les Guichets sont ouverts un après-midi par semaine pour des rendez-vous individuels d'une heure. A la demande des bénéficiaires, la démarche peut être structurée en un parcours de plusieurs rendez-vous hebdomadaires afin de permettre à la personne de prendre conscience et d'activer les actions préparées pendant le rendez-vous.

PUBLIC

Les Guichets accueillent un public qui se trouve en difficulté pour activer ses propres ressources, pour améliorer sa condition sociale et professionnelle (chômeurs, personnes âgées, bas niveau de scolarisation).

FILIERES DE FORMATION

Les services s'adressent aux stagiaires de toutes les filières de formation du centre.
Pendant le testing, les services ont été particulièrement adressés aux stagiaires des filières suivantes:

- agroalimentaire;
- mécanique.

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

L'activité est promue à travers de différents canaux de communication:

- information de la part du tuteur de la formation
- contact téléphonique avec les stagiaires qui viennent de terminer leur formation
- promotion à travers les canaux institutionnels: mailing list, site web.

Organisation pratique

L'accès aux Guichets se fait sur rendez-vous fixé à l'avance, l'un des après-midi d'ouverture; le/la bénéficiaire peut jouir d'une rencontre individuelle d'1 heure avec le spécialiste en fonction du besoin et éventuellement répétable dans les semaines suivantes.

Le personnel du GUICHET fait partie du staff du centre de formation et a des compétences en psychologie et en orientation.

Balises

En respectant les recommandations du projet, le Service est accessible à tous les participants, mais l'accès ne se fait que sur la base du volontariat.

Le Guichet doit être structuré en parcours pouvant durer de 1 rendez-vous à plusieurs en fonction de la personne, de ses exigences et disponibilités.

Suivis

L'expérimentation a été présentée aux tables de travail régionales en tant qu'outil d'orientation de groupe et en tant qu'alternative aux parcours actuels d'orientation.

L'expérimentation a été financée pour un maximum de 4 heures par personne.

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

Cette expérimentation est transférable pour les chômeurs, pour les jeunes (Programme Garantie Jeunes), pour les bénéficiaires qui vivent des situations difficiles (même temporairement) dans leur vie personnelle et professionnelle.

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

**Chapitre 3 points 1 & 2
- Chapitre 3 point 5.3**

1. Développer des pratiques de sélection non discriminantes et favoriser un choix conscient de la formation.
2. Sélectionner les participants plus adaptés (sur la base de critères objectifs et subjectifs) tout en tenant compte des possibilités du succès de la personne en formation et dans l'insertion professionnelle à la fin du parcours.
3. Permettre aux participants de devenir conscient du processus d'apprentissage à travers un accompagnement tout au long de la formation, visant à augmenter l'efficacité de la formation.
4. Créer les conditions nécessaires à la réussite des participants en formation et leur empowerment afin d'accroître les chances d'insertion professionnelle.
5. Favoriser l'émergence de facteurs positifs et négatifs du contexte du groupe afin de créer une situation favorisant l'acquisition efficace de compétences et le développement de compétences transversales.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Les points d'expérimentation:

1. Mettre au point des outils de sélection prenant en considération une multiplicité de facteurs tels que: les aptitudes et caractéristiques personnelles, les compétences acquises, les aspirations et le projet de développement professionnel (y compris les changements de vie dus à l'acquisition du déficit), la création de contextes de groupe facilitant l'apprentissage.
- Mettre au point un outil d'autoévaluation de l'apprentissage et d'évaluation du contexte de la formation à soumettre aux stagiaires au cours des différentes phases de l'action afin de:
- o accroître la conscience des participants;
 - o fournir aux formateurs et au coordinateur des retours (feedback) utiles afin que l'action puisse correspondre aux exigences et aux caractéristiques du groupe (en termes de contenu, de méthodologie, de styles de communication et de relations).

DUREE DE L'ACTIVITE

La phase de sélection dans son ensemble dure 1 mois.
La durée complète de l'expérimentation de l'autoévaluation et de l'évaluation est de 5 mois, puisqu'elle comprend toute la phase en centre de formation et en parallèle le stage en entreprise.
La programmation se fonde sur une compilation pendant et à la fin de chaque module de la formation.

PUBLIC

Personnes de plus de 18 ans, chômeurs et inscrits au Centre pour l'Emploi dans les listes réservées aux invalides (L. 68/99).

FILIERES DE FORMATION

Formation supérieure qualifiante dans le secteur administratif-
comptable

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

Organisation pratique

Le déroulement est différent pour ce qui concerne la sélection et l'évaluation.

1. La sélection s'est déroulée de la façon suivante:
 - o présentation de l'activité (information): 2 heures en moyenne en groupe;
 - o test écrit pour analyser les connaissances en entrée: 2 heures en moyenne en groupe;
 - o entretien de motivation et d'orientation individuel: 30 minutes au minimum, 60 minutes au maximum.

Le nouvel outil créé pour l'expérimentation est utilisé par le conseiller d'orientation et le coordinateur pendant l'entretien de motivation.

Cet outil permet d'un côté de recueillir tous les éléments considérés comme significatifs afin de sélectionner les candidats les plus adaptés et de l'autre de peser les différents facteurs pris en considération (dimensions objectives et dimensions subjectives).

2. Les autoévaluations et les évaluations se font tout au long de la formation. Elles touchent soit les apprentissages soit le contexte environnemental à travers le nouvel outil créé. Ces évaluations se font de façon individuelle par chaque stagiaire à la moitié et à la fin du module (pour les modules longs l'évaluation peut être faite en 3 temps). Le coordinateur collecte les évaluations et les emploie de deux manières différentes:
 - o afin de transmettre des observations et des suggestions aux formateurs;
 - o afin d'aider les participants en cas de difficulté à travers des entretiens individuels.

Balises

Il faut établir de façon équilibrée et ciblée le poids des différents facteurs objectifs et subjectifs. Il peut être nécessaire d'ajouter une évaluation concernant les caractéristiques globales du groupe qui se forme puisque l'ambiance de la classe est fondamentale pour conduire une bonne formation.

La mise au point d'un outil de sélection le plus détaillé et complet que possible favorise le processus puisqu'il permet de prendre en considération plusieurs facteurs et de les considérer de manière pondérée.

Suivis

Il a été possible de prendre en considération tous les facteurs (subjectifs et objectifs) pouvant avoir une incidence sur la fréquence positive à la formation (résistance, acquisition des compétences ...) et, sur le plan du groupe dans son ensemble, de sélectionner des stagiaires pouvant créer un groupe le plus équilibré que possible et capable de favoriser un environnement positif pour l'apprentissage.

REMARQUES DIVERSES
(TRANSFERABILITE)

Les outils développés pour la sélection et pour l'évaluation peuvent être employés, après les adaptations nécessaires, pour d'autres formations et pour des publics différents.

54



Slovaquie



ORGANISATION | **M-Promex - Croix rouge Slovaque, Union territoriale de Čadca**

ACTIVITÉ | **Soutien de transition vers l'insertion professionnelle**

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

**Chapitre 3, point 7;
Chapitre 3, point 8**

1. Développer des pratiques d'empowerment individuelles et collectives
2. Soutenir la transition entre la formation et l'intégration socio-professionnelle.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

1. Intégration des pratiques développant l'empowerment individuel et collectif à la formation «auxiliaire de vie» tout en tenant compte de la réalité: l'aidant effectue sa mission souvent seul dans l'environnement familial de la personne aidée.
2. Développer les relations avec des acteurs qui influencent les opportunités d'emploi des personnes formées et, bénéficier des informations en faveur de l'insertion professionnelle des bénéficiaires.

DUREE DE L'ACTIVITE

L'expérimentation a duré trois mois, elle a couvert la période de préparation de formation et l'expérimentation elle-même.

PUBLIC

Bénéficiaires – participants de la formation «auxiliaire de vie». Il s'agit des personnes adultes (de 18 à 60 ans), en majorité des femmes, qui désirent acquérir les compétences/capabilités d'aidant soit pour en bénéficier au sein de leur propre famille soit, et surtout, avec l'objectif d'insertion professionnelle dans le domaine social.

Les formateurs de cette formation, ainsi que la direction de la structure sont également le public cible de l'expérimentation.

FILIERES DE FORMATION

Domaine social - aide aux personnes.

Prise en charge des personnes dépendantes de l'aide d'une autre personne physique.

Note: selon la législation slovaque cette formation est accréditée par le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille de la République slovaque. Elle correspond au standard minimal de formation pour pouvoir effectuer la mission d'aidant. Le certificat octroyé aux gradués¹ de cette formation par la Croix rouge slovaque est respecté également dans certains pays de l'UE, surtout en Autriche.

¹ Participant ayant achevé sa formation

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

Activité 1 (renforcer l'empowerment individuel)

Un Atelier de travail (formateurs et directrice de la structure) sur le renforcement de l'empowerment individuel a permis de formaliser une démarche qui sera mise en place dès la prochaine formation «auxiliaire de vie».

Cette démarche s'appuie sur des exercices pratiques, des feedback, ainsi que des évaluations valorisantes permettant de développer des compétences personnelles, sociales et citoyennes. Lors de la formation, à laquelle 11 bénéficiaires ont participé, les éléments pertinents étaient appliqués en favorisant le développement de la responsabilité personnelle, confiance en ses propres capacités. Les stagiaires étaient accompagnés pour appréhender le contexte social et citoyen de la mission d'aidant.

Le déroulement de l'implémentation était suivi par la directrice de la structure en concertation avec des formateurs participants.

Activité 2 (soutien à la transition entre la formation et l'intégration)

La responsabilité de cette activité a été assumée par la directrice de la CRS, l'Union territoriale de Čadca.

Lors de la première étape, trois réunions de travail ont été organisées par la directrice de la CRS et les structures qui peuvent favoriser l'insertion professionnelle des diplômés de la formation: le Bureau d'emploi, des affaires sociales et de la famille de Čadca, les représentants d'une agence qui favorise l'insertion professionnelle des aidants en Slovaquie, une autre agence autrichienne, son antenne slovaque.

Dans la seconde étape, une «Bourse des réunions et des informations» a été organisée lors de la mise en œuvre de la formation «Auxiliaire de vie».

Il s'agit:

- d'améliorer la transmission des informations aux stagiaires sur les opportunités de leur insertion socio-professionnelle;
- de développer la coopération et les relations avec des structures régionales: les données relatives au soutien des gradués par le Bureau d'emploi, des affaires sociales et de la famille de Čadca ont été présentées par un représentant de Bureau. Les informations sur les opportunités d'insertion professionnelle par les agences contactées ont été présentées par la directrice de la CRS, l'Union territoriale de Čadca.

Balises:

- toutes formations dédiées aux aidants seront organisées et mises en place de manière à pouvoir développer également les compétences personnelles et l'amélioration de l'empowerment individuel;
- lors de l'organisation de futures formations être vigilant à aider les stagiaires lors de transition professionnelle et assurer les informations et les relations relatives à l'offre d'emploi;
- il est nécessaire de développer la coopération et les relations dans ce sens avec des structures qui influencent l'emploi des aidants;

- respecter la personnalité des bénéficiaires de formation et leurs besoins lors de la préparation et la mise en œuvre des formations des aidants.

Suivis

Le suivi sera assuré à deux niveaux:

- la relation entre les formateurs et les stagiaires: les formateurs vont suivre en continu les besoins des stagiaires et adapter leurs interventions.
- le suivi au niveau de la direction: les réunions régulières de direction avec le personnel vont permettre aux formateurs cette adaptation.

La structure va également suivre l'insertion professionnelle de ses diplômés après avoir fini la formation.

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

1er point d'expérimentation

La nature de la mission d'aidant (travail individuel, souvent dans un endroit inconnu, exige une responsabilité personnelle et de la résistance face à la charge...) nécessite le renforcement d'empowerment personnel.

La formation accréditée des aidants vise surtout le développement des compétences professionnelles. La plus-value de l'expérimentation du côté des formateurs est le temps donné également pour améliorer les compétences personnelles, notamment la résistance contre les charges, la connaissance de soi, l'auto-évaluation, la confiance en soi et se faire prévaloir.

2ème point d'expérimentation

Élargir des connaissances des aidants sur l'insertion professionnelle et mobiliser le Bureau d'emploi ainsi que les agences qui s'occupent du recrutement des aidants tant en Slovaquie qu'à l'étranger. Posséder de nombreuses informations donne aux stagiaires une plus grande opportunité et plus de liberté de choix dans leur insertion professionnelle.

Les informations ont été transmises au bon moment pendant et en fin de formation.

Nous avons réussi à entrer en relation avec une société étrangère qui est implantée dans la prise en charge des personnes dépendantes en Autriche, qui est très intéressée par le recrutement de personnes formées.

Les nouvelles pratiques ont été présentées aux représentants du Bureau d'emploi, des affaires sociales et de la famille de Čadca. Depuis 3 - 4 ans ce bureau avait limité le financement de ce type d'action. Les représentants de ce bureau ont manifesté leur intérêt pour ces nouvelles pratiques et ont décidé de financer à nouveau la formation des demandeurs d'emploi pour devenir aidants.

En se basant sur les feedback positifs des stagiaires et des autres participants à l'expérimentation, nous envisageons le transfert vers les prochaines formations pour les aidants familiaux.



La directrice de l'Union territoriale de Cadca souhaite transmettre les informations de l'expérimentation et ses résultats aux directeurs d'autres Unions territoriales de la CRS, qui organisent la même formation pour les aidants.

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

Chapitre 3, point 1;
Chapitre 3 point 2 & 7

Le plan d'action vise, au sein de la structure M-PROMEX, s.r.o., les deux actions suivantes:

1. améliorer l'accueil et le premier contact avec des candidats de formation et intégrer la formation dans un un cadre global d'insertion des bénéficiaires;
2. privilégier un accompagnement global de bénéficiaires de manière à prendre en considération également la dimension d'empowerment – au sens d'allier le développement des compétences professionnelles et sociales.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Point 1: l'objectif est d'analyser la procédure d'accueil existante afin de formaliser une procédure innovante (rédaction des points clés de la procédure) qui intègre, dès l'accueil, un travail sur le projet personnel d'insertion du candidat.

Point 2: l'objectif de l'expérimentation sera de renforcer les attitudes positives de l'équipe pédagogique vers la mise en place d'un accompagnement global et de soutenir le développement d'un empowerment individuel et collectif en tant que partie intégrante des activités de formation.

DUREE DE L'ACTIVITE

L'expérimentation a duré à peu près de 3,5 mois. Plusieurs activités de courtes durées ont été mises en œuvre lors de cette période. Elles sont décrites dans la partie «Déroulement de l'activité».

PUBLIC

1. Les Salariés et les bénévoles qui coopèrent avec la société M-PROMEX, s.r.o. et qui sont chargés de l'accueil des candidats de formation;
2. les candidats à la formation;
3. les formateurs qui animent les formations offertes par la société M-PROMEX, s.r.o.

Note

Lors de la rédaction du plan d'action nous avons envisagé de travailler également avec des participants de formation. Les dernières activités de formation se sont finies en novembre 2015 et il n'y a pas l'opportunité de redémarrer une nouvelle formation lors de premier trimestre 2016. C'est le manque de moyens financiers dédiés aux formations des demandeurs d'emploi qui explique cette réalité.

FILIERES DE FORMATION

La société M-PROMEX, s.r.o. offre les formations dans les domaines suivantes:

- développement des savoir-faire en communication;
- développement des savoir-faire managériaux;
- développement des savoir-faire de travailler avec l'ordinateur et les technologies IC;
- préparation de futurs chefs d'entreprise;
- développement des savoir-faire sociaux nécessaires pour l'insertion professionnelle;
- application des normes juridiques en pratique (la législation relative au droit de travail, à l'assurance sociale et de santé, législation relative à la création d'entreprise et son fonctionnement, à la protection des données personnelles ...).

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

Activité 1 (changements apportés à l'accueil des candidats de formation).

Un groupe de travail de trois membres a été formé. Il a été chargé d'analyser la procédure existante de l'accueil des candidats de formation et de rédiger la proposition d'une nouvelle procédure d'accueil dans laquelle le point de projet personnel d'insertion professionnelle de candidat sera également intégré.

Ce groupe a élaboré en fin 2015 le projet de la nouvelle procédure qui a ensuite été approuvé par le gérant de la société.

Un atelier de travail a été organisé, pour 5 salariés de la société qui participent à l'accueil des candidats de formation.

Le testing de la nouvelle procédure a démarré au début de février 2016 sur les candidats en formation. Cette expérimentation a duré 5 semaines. Lors de cette période 11 candidats de formation ont été enregistrés au sein de centre, dont 6 ont accepté de participer à l'expérimentation de la nouvelle procédure.

Chaque candidat a pu bénéficier d'un entretien de 1 à 2 heures: Le projet personnel d'insertion professionnelle de candidat étant au cœur de l'entretien, ainsi que son développement et la recherche des relations entre la formation recherchée et la future insertion.

L'évaluation de la nouvelle procédure a eu lieu en mars 2016. Les expériences les plus importantes de l'évaluation – les candidats de formation n'ont pas, en générale, une idée claire sur leur insertion professionnelle et le lieu de formation, lors de la recherche des informations relatives aux opportunités de formation. Tous participants ont donné une note positive concernant les échanges sur leur projet de l'insertion professionnelle.

Activité 2 (privilégier l'accompagnement global des bénéficiaires). Deux ateliers de travail ont été préparés et organisés pour cette activité.

- Premier atelier: s'approprier le projet T-Cap, ses recommandations et le plan d'action envisagé par M-PROMEX, s.r.o..

- Deuxième atelier: répondre aux questions réelles d'implémentation d'accompagnement global et des activités d'empowerment dans les activités de formation au sein de la société M-PROMEX, s.r.o.

Le travail individuel de tous les travailleurs pédagogiques entre les deux ateliers était très important. Le but de ce travail consistait à proposer les façons concrètes pour l'implémentation de l'activité 2. Les résultats de ce travail individuel ont été utilisés lors de second atelier. Notre objectif était d'engager au maximum les formateurs sélectionnés et les intégrer dans cette activité en tant que les créateurs et porteurs de changement.

Balises:

- respect de la dignité des participants de formation et adaptation à leurs besoins;
- mise en place successive, du principe de prise en compte du projet personnalisé d'insertion professionnelle, dès l'accueil des candidats de formation (la procédure innovante de l'accueil);
- prise en compte des besoins et des intérêts des bénéficiaires lors de la conception des contenus et du chronogramme des nouvelles formations;
- assurer le renforcement de l'accompagnement global comme un outil pour améliorer l'insertion professionnelle.

Suivis:

- suivi de processus d'accueil des candidats de formation par le personnel de la structure, en continu;
- suivi fait par les formateurs lors de la mise en œuvre des formations;
- suivi fait par les bénéficiaires: renforcement de leur participation à l'évaluation du progrès, valorisation et renforcement de feedback;
- suivi fait par la direction de la structure pendant et après la formation;
- organisation, au moins une fois par an, d'un atelier du personnel de la structure dédié à renforcer les points mentionnés dans les balises.

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

1er point d'expérimentation: l'objet de l'expérimentation était de tester la procédure innovante de l'accueil des candidats de formation. La procédure actuelle vise surtout à tester la capacité du candidat à réussir la formation, en prenant en compte sa formation initiale, ses expériences et sa motivation pour se former. Cette démarche ne prenait pas en considération le projet personnel de candidat lors de l'accueil. Lors de la mise en œuvre des formations pour les demandeurs d'emploi, nous avons mené les participants vers l'auto-évaluation et la formalisation d'un projet personnel.

La procédure innovante se donne pour objectif de travailler le plan personnel dès la phase d'accueil.

Un bénéfice est enregistré lors de la période d'expérimentation d'une part chez les candidats/participants de formation et d'autre part chez le personnel de la structure.

Cette procédure innovante s'appliquera également dans l'avenir.

2ème point d'expérimentation: la plus-value est enregistrée chez les pédagogues (formateurs, conseillers) pour lesquels ce dispositif est conçu.

Toute démarche vise surtout le changement des attitudes de certains formateurs dans le sens de renforcer l'accompagnement global.

La plus-value principale est de se familiariser avec les principes de soutien de l'empowerment individuel et collectif dans les démarches pédagogiques de notre société.

Nous n'avons pas envisagé le transfert vers un autre environnement lors de l'expérimentation. Nous avons notamment privilégié l'élargissement des idées de plan d'action entre différents salariés et les pédagogues au sein de la structure.

Nous projetons de bénéficier de toutes les expériences acquises lors de l'expérimentation de plan d'action et d'impliquer dans l'activité future les candidats de formation ainsi que les bénéficiaires des formations organisées par la société M-PROMEX, s.r.o.

ORGANISATION

M-Promex - Association des citoyens Stimulus Kysucké Nové Mesto

ACTIVITÉ

Développement des relations - réseautage

FINALITES PEDAGOGIQUES (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS CLES)

Chapitre 3, point 5;
Chapitre 4, point 2.

L'association des citoyens Stimulus a décidé de mettre en œuvre dans le cadre de l'expérimentation les deux actions clés suivantes:

1. proposer aux stagiaires des méthodes valorisantes et participatives, notamment dans le processus d'évaluation des parcours de formation;
2. favoriser les actions visant à accroître l'autonomie des organismes de formation ainsi que développer les relations (mise en réseau) des acteurs participants à la coopération sur le territoire.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

Les points d'expérimentation:

- impliquer les bénéficiaires dans leur parcours de formation en leur proposant de participer aux évaluations de leurs compétences professionnelles, sociales et personnelles. Cet outil permettrait de soutenir les effets positifs en valorisant le développement des compétences. Sensibiliser les formateurs d'autres structures à cette méthode innovante d'évaluation valorisante;
- partager la nouvelle vision de l'évaluation par la mise en réseau des organismes régionaux et des centres de formation. Cela permettrait de les encourager à impliquer les bénéficiaires dans leurs évaluations et ainsi initier une nouvelle démarche collective afin de mieux répondre aux besoins individuels de chacun.

DUREE DE L'ACTIVITE

L'activité a été organisée sur une période de 3 mois.

PUBLIC

Trois publics ont été touchés:

- les formateurs participants à la formation;
- 8 stagiaires: l'Association des citoyens travaille, dans le cadre de ses projets, avec des adultes défavorisés (chômage de longue durée, handicap physique, seniors);
- les acteurs régionaux de Kysuce: La mise en réseau des acteurs territoriaux, comme les structures du secteur de formation des adultes, les écoles secondaires et les structures de l'insertion professionnelle, faisaient partie de notre expérimentation.

FILIERES DE FORMATION

Les formations de préparation à l'insertion professionnelle sont de courte durée (5 jours, 20 heures).

Il s'agit de viser en priorité le développement des compétences personnelles, l'amélioration de la conscience et de la confiance en soi.

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE

L'Activité 1 (évaluation participative et valorisante)

6 formateurs de la structure AC Stimulus ont été sélectionnés et un atelier de travail a été organisé autour de la problématique du projet T-CAP, de ses finalités, des recommandations, ainsi que du plan d'action de l'AC Stimulus.

Tout au long de l'atelier, il a été mis en évidence l'intérêt de la participation et de la valorisation des bénéficiaires à la démarche d'évaluation.

Ensuite, une formation a été organisée visant la préparation à l'insertion professionnelle des stagiaires, qui a permis aux 2 formateurs et aux 8 stagiaires de tester en pratique les effets de la nouvelle démarche d'évaluation.

L'Activité 2 (mise en réseau et le développement de la coopération territoriale)

Dans le cadre de cette activité, la préparation d'un atelier commun visant les questions de développement de connaissance mutuelle et la coopération de certains acteurs régionaux a été une étape très importante. Lors de cette étape, l'association a sensibilisé les partenaires sur l'idée d'atelier commun. Elle a organisé une série de réunions bilatérales et identifié à peu près 20 acteurs pertinents pour la coopération.

La seconde étape visait la préparation des contenus de l'atelier et de son organisation.

La troisième étape était l'organisation elle-même de l'atelier. Même si tous les acteurs invités ne sont pas venus (20 invités, 10 présents), on peut donner une appréciation positive sur cet événement. Les participants ont manifesté leur intérêt pour participer à ce type d'atelier.

Balises:

- l'évaluation participative et valorisante doit être mise place dans toutes les formations organisées. Ceci permet de maintenir la motivation des bénéficiaires et de créer des conditions pour une communication ouverte entre les stagiaires et les formateurs. Ceci permet également d'assurer une ambiance de confiance et respect;
- en cas de réseautage et de développement de la coopération territoriale, les partenaires doivent être encouragés;
- l'organisation au moins une fois par an d'un atelier dédié à la coordination d'échange d'informations permet de maintenir cette coopération et d'élargir le réseau.

Suivis:

- les formateurs vont suivre la participation des bénéficiaires à l'évaluation et à la valorisation;
- au moins une fois par semestre une réunion de coordination et de suivi sera organisée en présence des formateurs, du personnel et des bénévoles;
- la direction de l'association des citoyens va mettre à l'ordre de jour de ses réunions régulières le suivi permanent de l'évolution des balises;

- la direction va suivre également l'évolution de la coopération territoriale et essaiera de faire participer à ce monitoring également les autres partenaires;
- une fois par an une réunion des partenaires sera organisée au cours de laquelle la question de suivi du processus sera traitée.

REMARQUES DIVERSES (TRANSFERABILITE)

1er point d'expérimentation:

La plus-value se trouve:

- du côté des stagiaires: l'évaluation leur permet de se connaître et de développer plus efficacement leur connaissances et savoir-faire;
- les stagiaires ont donné un feed-back positif et ils ont présenté leur satisfaction d'avoir eu l'opportunité de participer à l'évaluation. Ils ont aimé l'approche des formateurs par rapport au progrès de leur apprentissage lors de formation;
- du côté des formateurs: l'évaluation valorisante permet de mieux connaître les besoins des stagiaires et de mieux adapter le déroulement de la formation.

2ème point d'expérimentation:

Le feed-back sur les données présentées était positif. Dans le cadre de l'évaluation valorisante et participative, l'association va créer des conditions pour le transfert des expériences positives aux autres formations et aux autres publics cibles.

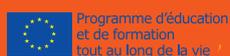
Dans le réseautage et le développement des relations, nous avons noté deux effets positifs:

- la volonté des acteurs de participer, de coopérer et de se réunir également dans l'avenir;
- l'intérêt des acteurs pour cet atelier de travail, initialement organisé pour le réseautage, pour donner les informations relatives au projet T-CAP, à ses finalités et recommandations.

Par ce biais, les idées d'approche innovante à la formation et les recommandations découlant de projet pourront être transmises à l'environnement des structures participantes.



designed by yges.com



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Projet Grundtvig multilatéral
n. 540154-LLP-1-2013-1-BE-GRUNDTVIG-GMP