



Co-funded by
the European Union



CONTRE LE FOSSÉ ENTRE LA FORMATION ET LE MONDE DU TRAVAIL - GAP

23PCP0001-2023-1-BE01-KA220-VET-000166111

MÉTHODOLOGIE GLOBALE POUR LES CENTRES VET

I Définition générale des concepts centraux	Page
Définition générale de l'insertion	3
Parties concernées	4
Domaines de compétence	5
II Définition de l'accompagnement	
Introduction	6
Valeurs fondamentales	7
Code de négociation	8
Évaluation des besoins	10
Parcours idéal	12
Outils de mise en réseau	15
Évaluation continue	16
Durabilité	18

III Remerciements

I DÉFINITION GÉNÉRALE DES CONCEPTS CENTRAUX

L'objectif général de GAP est d'améliorer les méthodes utilisées par les centres de formation professionnelle (VET) pour favoriser l'insertion des adultes vulnérables dans la vie professionnelle et sociale.

Ce guide a pour but d'aider les professionnels de la formation (socio-)professionnelle à identifier les processus d'insertion au marché de l'emploi les plus efficaces, à détecter les éventuelles faiblesses et à mobiliser de nouvelles approches et de nouveaux outils qui contribueront à améliorer le taux de réussite.

DÉFINITION GÉNÉRALE D'INSERTION

L'insertion va au-delà du simple placement des individus dans des emplois ; il s'agit d'un processus global qui dote une personne des outils, de la confiance et des opportunités nécessaires pour participer pleinement à la société. En favorisant le développement des compétences, l'insertion garantit que les individus sont prêts à s'adapter aux exigences évolutives du marché de l'emploi. Dans le même temps, elle favorise les liens et réseaux sociaux qui renforcent les mécanismes de soutien et d'appartenance à la société. L'émancipation des citoyens joue un rôle central, en encourageant la participation active, la responsabilité et la conscience des droits et des devoirs. En fin de compte, l'insertion vise un emploi durable, non seulement en garantissant un emploi, mais aussi en permettant une progression professionnelle, une stabilité psycho-sociale et une résilience à long terme. En ce sens, l'insertion est à la fois un **parcours** social et professionnel qui garantit aux individus une inclusion émancipatrice. Ainsi, la définition que nous pouvons en tirer est la suivante :

L'insertion est le fait de donner aux individus les moyens de réussir leur intégration sociale et professionnelle grâce au développement des compétences, aux relations sociales, à l'émancipation citoyenne et à un emploi durable.

PARTIES CONCERNÉES

Connaître les rôles de chacun dans un parcours de formation facilite le processus et en augmente les chances de réussite. Chaque rôle joue une fonction complémentaire qui garantit que les apprenants/stagiaires sont non seulement formés, mais également soutenus dans leur insertion sociale et professionnelle. Ensemble, ces personnes créent un écosystème holistique dans lequel les stagiaires peuvent réussir, faisant de leur parcours non seulement un processus éducatif, mais aussi un véritable facilitateur d'insertion durable.

La définition des termes est importante pour comprendre les rôles.

- **Stagiaire** : apprenant adulte inscrit à un programme structuré conçu pour développer ses connaissances, compétences et aptitudes dans un domaine spécifique, dans le but de s'insérer.
- **Formateurs** : personnes qui guident le processus d'apprentissage des adultes dans le cadre de programmes structurés. Ce rôle peut consister à faciliter le développement des compétences et l'acquisition de connaissances par des méthodes interactives, ainsi qu'à dispenser directement des cours afin de transmettre des compétences et des connaissances spécifiques.
- **Coordinateur pédagogique** : personne chargée de piloter et d'orchestrer les aspects pédagogiques des programmes de formation. Il veille à la cohérence et à la qualité de la formation dispensée, en travaillant en étroite collaboration avec les formateurs et les autres membres du personnel du centre.
- **Tuteur didactique et tuteur organisationnel** : le tuteur didactique fournit aux apprenants du matériel de formation et les aide à acquérir des compétences et des aptitudes, notamment par le biais de sessions de soutien. Le tuteur organisationnel aide quant à lui les stagiaires à s'organiser et reste en contact avec les apprenants et les formateurs pour les aspects organisationnels. Ce rôle peut être assumé par la même personne que le coordinateur pédagogique ou par un autre tuteur. Ces fonctions peuvent être réparties entre plusieurs personnes.
- **Les Job-Coach** agissent comme guides et mentors pour les stagiaires dans leur parcours vers l'emploi. Ils vont au-delà du développement des compétences techniques en se concentrant sur l'ensemble du processus de recherche d'emploi. Leurs principales responsabilités consistent à donner aux stagiaires les moyens de développer les compétences et les comportements nécessaires à une recherche d'emploi réussie, y compris la préparation mentale, et à établir des liens avec des employeurs potentiels afin de faciliter le placement. Habituellement, le coach professionnel entre en scène lorsque les stagiaires sont sur le point de terminer leur parcours dans le centre de formation professionnelle.
- **Tuteur de stage** : personne au sein de l'établissement de formation qui organise les stages ou l'apprentissage dans le cadre du système dual, supervise les apprenants pendant cette expérience et travaille, en étroite collaboration, avec le mentor.
- Un **tuteur de stage (ou mentor)** est un professionnel expérimenté qui guide et (in)forme les stagiaires au sein d'une entreprise. Il supervise le processus d'apprentissage, partage son

expertise et évalue les progrès du stagiaire afin de faciliter son intégration réussie dans le monde du travail. Il sert généralement d'évaluateur pour les stagiaires.

- Les organismes de réglementation, ou autorités de gestion, sont des structures, généralement des organismes publics, qui jouent un triple rôle vis-à-vis des structures de formation : coordinateur, organisateur et bailleur de fonds. En tant que coordinateurs, ils élaborent des stratégies et des politiques publiques et coordonnent les actions des différents acteurs. En tant qu'organismes, ils établissent le cadre réglementaire et supervisent sa mise en œuvre, y compris les contrôles. En tant que financeurs, ils fournissent les moyens qui financent les programmes spécifiques. Ils peuvent également réaliser, en partie ou en totalité, par l'intermédiaire d'institutions spécialisées, certaines des actions du parcours idéal.

DOMAINES DE COMPÉTENCE

L'Union européenne identifie 8 compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie. Ces huit compétences représentent une intégration équilibrée de compétences techniques et relationnelles. Le cadre de compétences de l'UE veille à ce qu'elles comprennent des aptitudes transférables que les employeurs apprécient de plus en plus dans des environnements de travail dynamiques.

- Littératie : capacité à comprendre, utiliser et interpréter des textes écrits.
- Multilinguisme : capacité à communiquer efficacement dans différentes langues.
- Compétences mathématiques : compétences dans le domaine des sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, y compris la résolution de problèmes et la pensée critique.
- Compétences numériques et informatiques : maîtrise des technologies et outils numériques.
- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage.
- Compétences civiques : compréhension des droits et responsabilités civiques.
- Esprit d'entreprise : compétences liées à l'initiative, à la créativité et à la prise de risques.
- Conscience et expression culturelles : compréhension des différentes cultures.

Pour évaluer ces compétences, les centres VET peuvent utiliser des journaux de réflexion, des évaluations de performances, des questionnaires, des tests écrits, des études de cas, etc. Si les huit domaines de compétences proposés par l'UE constituent un cadre solide pour le développement des compétences, l'approche des partenaires du projet GAP consiste à les regrouper dans une division qui s'adresse spécifiquement aux centres VET. Les compétences peuvent être divisées en :

- **Compétences techniques professionnelles** qui doivent être identifiées par les centres VET en collaboration avec le marché de l'emploi, en lien direct avec le programme de formation.
- **Compétences transversales/compétences relationnelles** qui sont des aptitudes applicables à divers emplois, tâches et contextes, telles que la résolution de problèmes, les compétences interpersonnelles, la pensée critique et innovante.
- **Compétences de base** (mathématiques, lecture, écriture) qui sont des aptitudes fondamentales essentielles pour naviguer dans la vie quotidienne et le monde du travail.

Cette distinction fait apparaître la nécessité pour les stagiaires d'acquérir non seulement des compétences techniques et cognitives, mais aussi des compétences pratiques, sociales et comportementales qui facilitent leur transition vers un emploi durable.

II DÉFINITION DE L'ACCOMPAGNEMENT

INTRO

Un soutien méthodologique aux centres VET permettra d'améliorer les compétences des professionnels et des stagiaires.

Envisagez de mettre en place un modèle cohérent qui relie les objectifs du centre aux **activités, aux résultats de l'apprentissage** et à **l'impact**.

Par exemple :

Si votre objectif est d'améliorer l'employabilité des stagiaires :

- Les activités comprendront l'organisation d'ateliers sur la rédaction de CV, les techniques d'entretien et les stratégies de recherche d'emploi, ou l'établissement de partenariats avec des entreprises locales afin d'offrir des stages et des possibilités d'observation sur poste de travail.
- Dans ce cas, les résultats seront le nombre d'ateliers organisés, le nombre de participants formés, le nombre de partenariats et de stages créés.
- Les résultats de l'apprentissage seront l'amélioration de la préparation à l'emploi des stagiaires (mesurée à l'aide de grilles d'auto-évaluation ou des commentaires des employeurs) et l'augmentation des taux de placement après l'obtention du diplôme.
- L'impact sera bien sûr la réduction à long terme du taux de chômage.

N'oubliez pas qu'il est essentiel d'investir dans les compétences des personnes pour garantir un avenir compétitif, prospère et inclusif à l'UE.

En mars 2025, la Commission européenne a lancé l'Union des compétences, qui s'aligne sur les objectifs de la méthodologie GAP et les renforce. Les centres VET devront désormais en tenir compte. L'Union des compétences vise à améliorer les compétences et la compétitivité de la main-d'œuvre de l'UE et à garantir l'accès à des opportunités d'emploi de qualité.

Elle repose sur quatre piliers importants :

- Développer les compétences nécessaires pour des emplois et des conditions de vie de qualité grâce à une base éducative solide, avec une approche inclusive de l'apprentissage tout au long de la vie.
- Améliorer les compétences et développer les qualifications d'une main-d'œuvre agile maîtrisant la transition numérique et écologique, en particulier les personnes ayant des compétences faibles ou moyennes.
- Faire circuler les compétences : faciliter le recrutement par les entreprises dans toute l'UE.
- Attirer, développer et retenir les meilleurs talents en Europe.

VALEURS FONDAMENTALES

Les partenaires du GAP ont convenu que la définition des valeurs fondamentales d'un centre VET représente une étape cruciale dans l'élaboration du parcours de formation. Les valeurs fondamentales ne sont pas de simples déclarations d'intention ; elles constituent le fondement de la création d'environnements d'apprentissage significatifs et encourageants. Lorsqu'elles sont intégrées dans la pratique du centre de formation, ces valeurs influencent le travail quotidien des formateurs, des coordinateurs et du personnel, façonnant la culture du centre et les trajectoires professionnelles des apprenants. Cette approche est pleinement conforme au Cadre européen pour l'assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (EQAVET), qui met l'accent sur la qualité, la pertinence et les systèmes **pédagogiques** centrés sur l'apprenant comme éléments essentiels pour atteindre l'excellence dans une formation socio-professionnelle 'VET'.

Une première dimension de ces valeurs est l'accent mis sur **la pertinence pour la sphère économique**. Les centres VET doivent veiller à ce que leurs programmes reflètent les besoins actuels et émergents du marché de l'emploi. Une collaboration étroite avec les employeurs, les associations professionnelles et les réseaux sectoriels permet aux centres d'anticiper les demandes de compétences et de préparer les apprenants à l'évolution de l'économie. Le principe de **l'approche centrée sur l'apprenant** est tout aussi important. Chaque stagiaire entre dans le système avec des objectifs individuels, des expériences antérieures et des styles d'apprentissage divers. En plaçant l'apprenant au cœur des parcours de formation, les centres VET peuvent fournir des conseils personnalisés et favoriser la motivation, faisant écho au socle européen des droits sociaux, qui garantit l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation adaptées aux besoins individuels.

L'engagement en faveur de l'excellence et de la qualité constitue une autre valeur essentielle. L'amélioration continue et les normes de performance élevées garantissent que la formation reste rigoureuse, crédible et efficace. Cette valeur fait écho au cycle EQAVET de planification, de mise en œuvre, d'évaluation et de révision, qui définit l'assurance qualité comme un processus dynamique et continu. Dans le même temps, **l'inclusivité** réaffirme la dimension sociale d'une formation socio-professionnelle 'VET'. Les possibilités de formation doivent être ouvertes et favoriser l'inclusion de tous les apprenants, indépendamment de leur sexe, de leurs capacités, de leur statut socio-économique ou de leur origine culturelle. L'inclusion contribue à la cohésion sociale et prévient l'exclusion, reflétant les politiques de l'UE en matière d'égalité des chances et de lutte contre la discrimination.

Ces valeurs soulignent en outre le principe de **l'apprentissage tout au long de la vie**. L'acquisition de compétences n'est pas un événement ponctuel, mais un parcours continu. Les centres VET doivent encourager la curiosité, l'adaptabilité et la volonté de se reconvertir ou de se perfectionner à mesure que le monde économique se transforme. Cela s'inscrit dans le cadre des compétences clés européennes pour l'apprentissage tout au long de la vie, qui souligne l'importance de développer la capacité d'apprendre à apprendre et de favoriser l'adaptabilité. À cela s'ajoute l'engagement en faveur de **l'innovation**. En adoptant les nouvelles technologies, les approches pédagogiques et tendances en œuvre sur les espaces de travail, les centres VET restent réactifs face à l'évolution rapide des demandes du marché de l'emploi, favorisant ainsi la résilience tant au niveau individuel qu'institutionnel.

Enfin, le succès des centres VET peut être mesuré à l'aune de l'employabilité. Cela implique plus que l'acquisition de compétences techniques ; cela nécessite de développer des compétences transversales telles que la résolution de problèmes, la communication et l'esprit d'entreprise. L'employabilité est également liée à la capacité des apprenants à créer des opportunités pour eux-mêmes, favorisant ainsi la citoyenneté active et la participation économique. Pour atteindre ces objectifs de manière responsable, les centres VET doivent fonctionner dans le respect de l'éthique et de l'intégrité. Des pratiques transparentes, responsables et équitables renforcent la confiance entre les apprenants, les employeurs et les communautés, tout en donnant l'exemple du comportement professionnel attendu sur le lieu de travail.

En fin de compte, le bon fonctionnement des systèmes VET dépend de la collaboration et des partenariats. En établissant des réseaux solides avec les entreprises, les autorités locales et les établissements scolaires élargissent les opportunités pour les stagiaires et renforcent leur rôle en tant que pôles de développement régional. Dans ce cadre collaboratif, les principes de durabilité et de responsabilité sociale doivent également être intégrés. Les centres doivent non seulement préparer les apprenants au marché de l'emploi, mais aussi promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement et des valeurs sociales.

Ensemble, ces valeurs articulent une vision de la formation socio-professionnelle 'VET' centrée sur l'apprenant, socialement inclusive et tournée vers l'avenir. Elles fournissent un cadre complet pour une formation alignée sur les priorités européennes, capable de préparer les apprenants à une participation significative au marché de l'emploi tout en renforçant leur rôle de citoyens actifs et responsables.

ACCORD ET NÉGOCIATION D'UN CODE DE CONDUITE

L'établissement d'un code de conduite permet de fixer les limites de la relation entre le stagiaire et le centre de formation et d'indiquer les obligations que les deux parties s'engagent à respecter lorsqu'elles s'engagent à œuvrer ensemble.

Les étapes pour un code de conduite efficace sont les suivantes :

1- Définir l'objectif

L'objectif principal de la mise en place d'un code de conduite dans un centre VET est de promouvoir un environnement d'apprentissage sûr, respectueux et productif où tout le monde peut réussir. Il sert de cadre qui définit des attentes comportementales claires pour toutes les personnes impliquées dans le processus de formation. Le code permet de s'assurer que les apprenants comprennent leurs responsabilités et les normes de comportement requises pour soutenir leur développement académique et professionnel. De même, il fournit des orientations aux formateurs et au personnel administratif, favorisant le respect mutuel et la responsabilité à tous les niveaux du centre. En impliquant ces parties prenantes clés (apprenants, éducateurs et personnel administratif) dans le processus d'élaboration, le code devient un accord commun qui reflète les valeurs et la culture du centre VET, garantissant une appropriation collective et un engagement à maintenir une atmosphère d'apprentissage positive et inclusive.

- 2- Recueillir des contributions et s'aligner sur les valeurs fondamentales du centre
Il s'agit d'une étape importante dans l'élaboration d'un code de conduite qui s'aligne sur les valeurs fondamentales du centre VET. Ce processus implique des discussions et des consultations ouvertes afin d'identifier les comportements considérés comme acceptables et ceux qui ne le sont pas, en veillant à ce que les attentes soient clairement définies et comprises. Il est également important d'explorer les défis auxquels les apprenants, les formateurs et le staff sont confrontés dans l'environnement d'apprentissage, car ces informations permettent d'élaborer des lignes directrices comportementales réalistes et favorables. Le code doit inclure des références à des systèmes de soutien tels que les services de santé mentale, le conseil et les procédures de règlement des griefs afin d'aider les individus à gérer les difficultés et à résoudre les conflits de manière appropriée. Tout au long de ce processus, les principes directeurs que sont le respect, la responsabilité, l'intégrité, l'inclusion et la sécurité doivent rester au premier plan, formant le fondement éthique sur lequel reposent la culture du centre.
- 3- Rédiger le code
Il est essentiel de veiller à ce que le document soit clair, concis et rédigé de manière à être facilement compris par tous les membres du centre VET. Le langage doit être simple et inclusif, reflétant les droits et les responsabilités de tous les membres, qu'il s'agisse des apprenants, des formateurs et du staff. Le code doit commencer par définir les principales attentes qui guident le comportement quotidien, telles que l'assiduité, le respect et la collaboration efficace entre pairs et vis-à-vis du staff. Il doit également définir clairement les comportements inacceptables, notamment les actes de harcèlement, de discrimination, de malhonnêteté ou de tricherie, en soulignant que de tels actes portent atteinte aux valeurs et à l'intégrité de l'établissement. En outre, le code doit préciser les conséquences du non-respect de ces règles, en veillant à ce que les mesures disciplinaires soient équitables, cohérentes et transparentes. Parallèlement à ces exigences, des procédures claires de signalement et de réclamation doivent être mises en place afin de permettre à chacun d'exprimer ses préoccupations ou de signaler des violations. L'inclusion de mécanismes de soutien (conseil, mentorat, médiation) renforce l'engagement de l'établissement en matière de responsabilité et d'accompagnement, en aidant les individus à tirer les leçons de leurs erreurs et en contribuant de manière positive à l'apprentissage.
- 4- Formaliser et communiquer le code
Une fois le code de conduite élaboré de manière collaborative, il doit être communiqué efficacement dans l'ensemble du centre VET. Ce processus commence par l'obtention de l'approbation formelle du responsable du centre, qui garantit que le code est officiellement reconnu comme une politique directrice. Une fois approuvé, le document doit être rendu facilement accessible à tous en le publiant sous plusieurs formats, tels que des copies imprimées, des distributions par courrier électronique, etc. Le code doit être présenté lors des séances d'orientation et d'accueil du personnel, ce qui permet d'ancrer ses principes dans la culture du centre dès le début. Afin de renforcer la responsabilité et le partage des responsabilités, les stagiaires et le personnel doivent signer un formulaire de reconnaissance confirmant qu'ils ont lu, compris et accepté de respecter le code. Grâce à ces mesures, le

centre VET démontre son engagement à maintenir un environnement d'apprentissage respectueux, transparent et unifié.

5- Surveiller et réviser régulièrement

Le code est un document qui doit être révisé chaque année. Les centres VET peuvent recueillir les commentaires de l'année précédente afin d'ajuster ou de mettre à jour les modifications éventuelles à apporter au document. Les parties prenantes, les stagiaires et le personnel peuvent avoir rencontré de nouveaux défis ou avoir des suggestions à faire, ce qui constitue des informations précieuses pour améliorer le code. Cela dit, le code ne doit pas être trop long ni trop difficile à comprendre, c'est un document dynamique qui doit être réactif et aussi simple que possible. Les éléments clés souvent inclus dans un bon code ou accord sont les suivants :

- Règles d'assiduité et de ponctualité.
- Règles de sécurité et d'hygiène.
- Respect de la diversité et de l'inclusion.
- Utilisation des téléphones portables.
- Attentes en matière de participation. Avec des données claires si nécessaire.
- Normes en matière de feedback et de communication (personne référente et procédure).
- Procédures de résolution des conflits (y compris le nom de la personne chargée de la médiation en cas de conflit).
- Conséquences claires en cas de non-respect des règles.
- Recueillir des commentaires chaque année.
- Ajuster en fonction des nouveaux défis ou des commentaires des parties prenantes.
- Maintenir le code dynamique et réactif.

6- Suivi régulier et évaluation récurrente

La négociation d'un code de conduite ne consiste pas seulement à gérer les comportements, c'est aussi un outil qui favorise l'apprentissage, le professionnalisme et l'autonomisation. Il s'aligne sur les objectifs du centre : non seulement transmettre des compétences, mais aussi préparer des individus équilibrés, responsables et prêts à entrer sur le marché de l'emploi.

ÉVALUATION DES BESOINS

L'évaluation des besoins pédagogiques des stagiaires et du personnel qui les encadre dans un centre VET peut se faire de différentes manières. Avant de collecter les informations, nous devons préciser si nous voulons évaluer les besoins individuels des stagiaires, du groupe ou du centre. Il faut également déterminer si nous nous concentrons sur les compétences techniques, pratiques, relationnelles, le bien-être, etc.

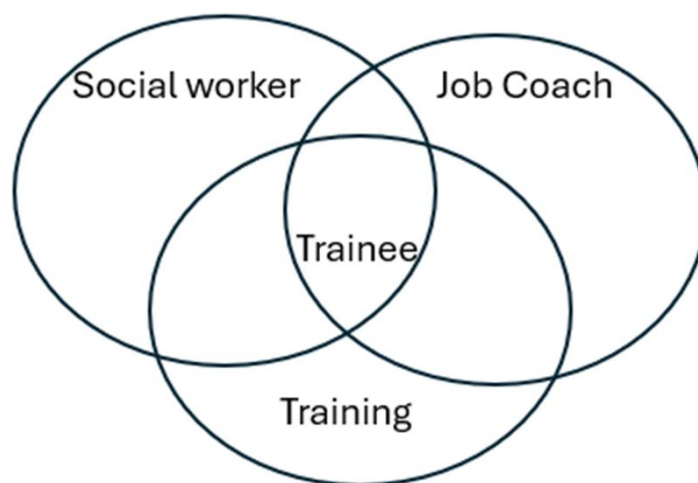
Comment pouvons-nous procéder à cette évaluation ?

- Entretiens et conversations
- Questionnaires
- Évaluations des compétences
- Groupes de discussion

- Observations des formateurs et du personnel
- Consultation du marché de l'emploi
- Consultation des parties prenantes externes

Comment procéder à cette évaluation ? Il s'agit d'un processus à plusieurs niveaux. Il fonctionne mieux lorsque vous combinez des outils systématiques avec des approches centrées sur l'humain.

À titre d'exemple de cette approche à plusieurs niveaux, nous incluons l'image conçue par l'un des directeurs d'un centre VET en Belgique, où le stagiaire ("Trainee") doit être au centre de l'attention et où les professionnels de l'VET de l'établissement doivent travailler en collaboration :



Pour évaluer les besoins, nous proposons les étapes suivantes :

Clarifier les besoins à analyser.

Collectez des données de manière qualitative et quantitative (pour les stagiaires et les formateurs). Vous pouvez utiliser des outils simples tels que des questionnaires d'auto-évaluation (voir p.ex. le 1er outil de session de conseil personnalisé dans l'étape « Accueil » du parcours) ou des outils plus approfondis tels que des tests de personnalité (p.ex. le test de Holland). Les entretiens individuels sont également importants pour collecter des données qualitatives.

Prévoyez des réunions régulières pour recouper les informations (p.ex. les auto-évaluations des stagiaires par rapport aux observations des enseignants). Il est essentiel de consacrer du temps à cette vérification croisée des informations dans le cadre du processus d'insertion.

Analysez et hiérarchisez : envisagez à la fois des ajustements de formation à court terme et des plans de développement à long terme.

Faites de l'évaluation un processus continu, et non une activité ponctuelle. Nous pouvons trouver plusieurs exemples d'évaluations dans les outils présentés sur la plateforme GAP, pour en citer quelques-uns :

- Plan d'action numérique.
- 1ère séance de conseil personnalisé.
- Évaluation de la confiance en soi.
- Plan d'action pour l'inclusion.

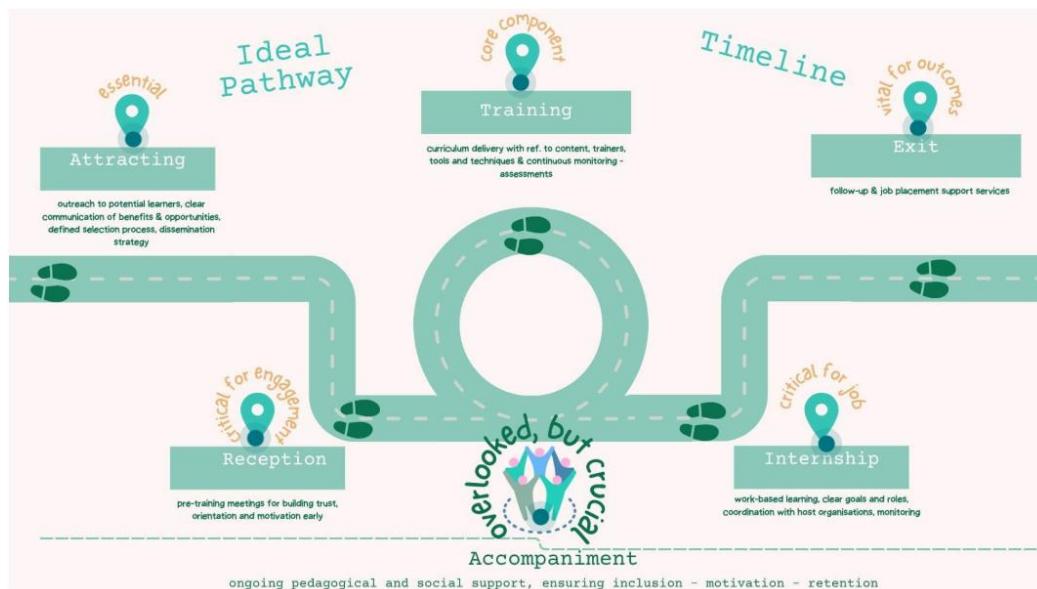


**Co-funded by
the European Union**

- Grille d'évaluation des progrès.
- Grille de profilage de l'entreprise.

PARCOURS IDÉAL

Les partenaires de GAP ont évalué les processus suivis par les centres VET dans leurs pays respectifs tout au long du développement de la formation. Sur cette base, un « **parcours idéal** » en six étapes a été créé. Il sert de base au projet et facilite le choix de l'outil approprié pour les professionnels VET.



Lors de la conception du parcours, nous nous concentrons alors sur cinq idées ou concepts principaux qui s'étendent horizontalement à travers ces étapes. Ces concepts sont les suivants.

Inclusion : elle renforce la résilience économique et la cohésion sociale, il faut donc veiller à ce que les personnes issues de milieux divers (incl. personnes handicapées, migrants, femmes et autres groupes sous-représentés) aient un accès égal à la formation, aux services d'aide et aux opportunités d'emploi. Développez des parcours en supprimant les obstacles à la participation, en offrant un soutien personnalisé et des approches flexibles répondant aux besoins de TOUS les stagiaires.

Services de haute qualité : les parcours de formation socio-professionnelle sont valorisés au même titre que l'enseignement général. Veillez à fournir une offre de qualité développant les compétences socio-professionnelle, les connaissances fondamentales et l'accès à l'enseignement supérieur.

Approche sur mesure : vous avez affaire à un groupe cible hétérogène, élaborer dès lors des plans d'action personnalisés avec des objectifs spécifiques et réalisables en tenant compte de leur individualité, de leurs forces et de leurs faiblesses.

Pertinence pour le marché de l'emploi : les entreprises, les associations professionnelles, les chambres de commerce, etc. sont considérées comme les principaux acteurs du marché de l'emploi dans ce domaine. Il convient donc de former des partenariats solides et mutuellement avantageux et d'identifier les besoins du marché de l'emploi. Vous pouvez impliquer tous les acteurs en créant un programme de cours innovant et moderne.

L'identification des outils qui facilitent les processus dans les centres VET est une étape importante vers une meilleure compréhension globale par le personnel et les stagiaires. Cela peut être obtenu en suivant un parcours idéal ou, au moins, en l'adaptant aux besoins spécifiques de chaque centre.

LES 6 ÉTAPES DU PARCOURS IDÉAL :

1. Recruter les stagiaires :

Attirer des stagiaires est une étape cruciale pour garantir le succès des programmes de formation professionnelle et leur intégration sur le marché de l'emploi. Une stratégie bien structurée permet non seulement d'augmenter le nombre de participants, mais aussi de s'assurer que les bons candidats s'inscrivent aux programmes de formation, maximisant ainsi leurs chances de développement professionnel et d'emploi.



2. Accueil des stagiaires :

L'accueil correspond à la période comprise entre le 1er contact avec les stagiaires et le début de la formation proprement dite. Sur le plan pédagogique, cela implique des activités telles que la définition du projet du stagiaire, l'évaluation d'entrée et l'auto-évaluation des stagiaires, ainsi que l'estimation initiale des besoins spécifiques.



3. Formation et éducation

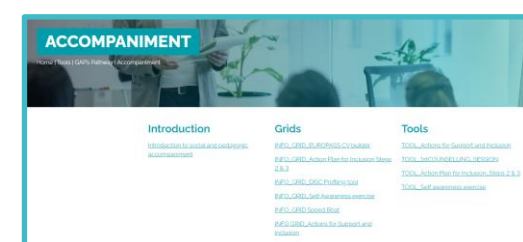
La formation est le processus qui consiste à améliorer les aptitudes, les connaissances et les compétences d'une personne afin d'améliorer ses performances dans une activité ou un secteur spécifique. La recherche continue, motivée et volontaire d'informations et de compétences tout au long de la vie est connue sous le nom d'apprentissage tout au long de la vie. Elle englobe le développement social, professionnel et personnel en plus de l'éducation formelle.



C'est essentiel pour une insertion professionnelle réussie, car cela apporte les compétences et connaissances requises ainsi que la confiance en soi pour intégrer le marché de l'emploi et y réussir.

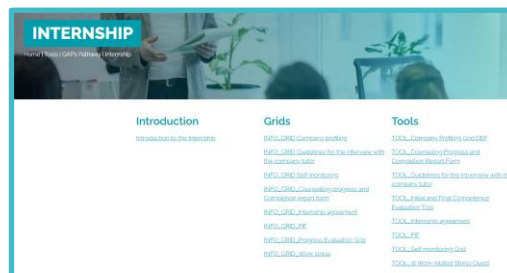
4. Accompagnement pédagogique et social

Un élément déterminant du parcours de formation pour l'insertion sur le marché de l'emploi est l'accompagnement pédagogique et social continu (soutien), qui non seulement améliore les capacités individuelles, mais facilite également une inclusion sociale et économique plus large.



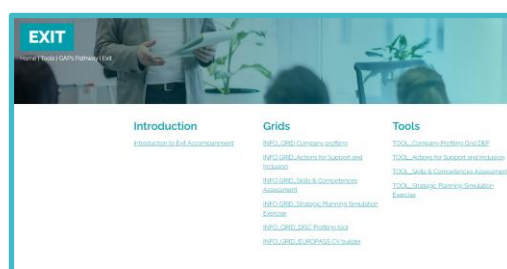
5. Stage

Les stages constituent un élément essentiel de la formation professionnels (VET). Il s'agit d'une opportunité d'apprentissage brève et structurée qui permet aux stagiaires de s'immerger dans un environnement professionnel ou un milieu de travail réel. Cette approche comble le fossé entre l'enseignement théorique et la mise en pratique, permettant aux stagiaires de développer, d'utiliser et de renforcer leurs compétences en fonction des besoins du marché de l'emploi.



6. Sortie

L'accompagnement à la sortie de formation joue un rôle crucial dans la préparation des stagiaires au marché de l'emploi. Il garantit que les stagiaires non seulement terminent leur formation avec succès, mais aussi qu'ils accèdent efficacement à l'emploi.



III ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES/OUTILS DE MISE EN RÉSEAU

(LIEN VERS LE MODULE 3 D'APPRENTISSAGE EN LIGNE)

Dans le cadre du projet GAP, un guide pour le développement de l'environnement en œuvre autour d'un centre VET a également été élaboré. Le réseautage est très important pour les stagiaires : il leur donne une perspective plus large, augmente leurs chances de trouver un emploi et améliore leur réussite dans le processus d'insertion. Chaque étape du parcours implique différentes parties prenantes qui font également partie de ce réseau.

Répondre à l'engagement dans un centre VET consiste d'abord à connecter les stagiaires au processus d'apprentissage de manière significative, motivante et responsabilisante, sur les plans émotionnel, cognitif et comportemental. Cela est lié ensuite au développement et à la connaissance d'un réseau et de son champ d'action.

Le projet GAP propose un guide pratique et un module d'apprentissage en ligne pour construire un réseau solide afin de soutenir les stagiaires dans leur parcours vers l'emploi.

Au sein des centres VET, nous pouvons considérer le réseau éducatif comme le lien entre les différentes parties prenantes, telles que les écoles, les enseignants, les institutions, les employeurs, les ONG et les décideurs politiques, qui jouent toutes un rôle crucial dans l'amélioration de la qualité, de la pertinence et de l'inclusivité d'une formation.

Le programme GAP vise à aider les centres VET à établir des réseaux avec les parties prenantes locales afin de réunir des partenaires locaux capables de développer et de proposer des stages soutenus dans la région, dans le but de créer des parcours qui aideront les apprenants à trouver un emploi rémunéré.

La collaboration avec les parties prenantes et la création d'un réseau de coopération aideront les centres VET à franchir les différentes étapes du parcours GAP, telles que :

- Attirer et recruter des stagiaires.
- La formation et l'éducation.
- Stages.
- Accompagnement à la sortie.

Approcher les parties prenantes locales peut être une tâche difficile qui nécessite diverses compétences. La plateforme GAP met à votre disposition des outils qui vous aideront à identifier et à comprendre tous les acteurs concernés, leurs rôles, leurs intérêts, leur influence, etc. en les classant par niveau élevé, faible, moyen, etc. Cet outil est appelé « *Matrice pouvoir-intérêt pour l'initiative pour l'emploi* ». Vous pouvez l'utiliser pour recueillir des informations sur les parties prenantes. Il peut être mis à jour en permanence et doit être enregistré dans un dossier commun au sein de du centre VET afin que tous les membres du personnel impliqués dans l'organisation des stages ou des apprentissages puissent accéder à ces informations.

Attirer et recruter des stagiaires

- Comprendre le contexte économique, identifier le groupe cible (NEET, chômeurs, personnes insatisfaites de leur emploi actuel, groupes vulnérables) et connaître **les exigences légales** en matière d'**insertion** et les incitations possibles pour atteindre ce groupe, en tenant compte du fait que les changements politiques existants peuvent avoir un impact sur les besoins.
- Identifier les parties prenantes pertinentes qui peuvent intervenir lors de cette étape. P.ex.: les agences locales pour l'emploi (elles peuvent fournir une base de données ou être intéressées par la conclusion de contrats/accords) ou les décideurs politiques intéressés par notre point de vue sur les outils d'insertion sur le marché de l'emploi.
- Identifier les outils permettant de collaborer avec les parties prenantes concernées (établir et maintenir des contacts, conclure des accords, fournir un retour d'information).

Formation et éducation

- Les parties prenantes peuvent valider les programmes d'études et les compétences qui doivent être en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi ou les besoins spécifiques des recruteurs (issus de différents secteurs).
- Identifier les parties prenantes concernées. P.ex.: entreprises privées, syndicats, fédérations d'entreprises et universités.
- Identifier les outils permettant de collaborer avec les parties prenantes concernées (établir et maintenir des contacts, conclure des accords/contrats, mener des enquêtes/entretiens pour obtenir des retours d'information, évaluer avant et après les interventions).

Stage

- Identifier dans un premier temps les organisations intéressées par l'offre de stages : entreprises, organismes publics, ONG, etc.
- Identifier les outils permettant de collaborer avec les lieux de stage (établir des contacts, conclure des accords/contrats, comprendre leurs règles, recueillir des commentaires, évaluer les interventions, etc.).

Accompagnement à la sortie

- Comprendre le contexte économique local et les opportunités du marché de l'emploi.
- Identifier les parties prenantes concernées : agences pour l'emploi, entreprises.
- Identifier les outils permettant de collaborer avec les parties prenantes concernées (établir et maintenir le contact, accords/contrats, retour d'information).

L'engagement des parties prenantes et la mise en place d'un réseau sont très importants pour le bon fonctionnement d'un centre VET. En maintenant une collaboration active avec les principales parties prenantes (employeurs, autorités publiques, partenaires sociaux, organisations communautaires et familles), les centres VET veillent à ce que leurs programmes de formation restent adaptés aux besoins du marché de l'emploi et répondent aux attentes individuelles et sociétales. Un réseau bien structuré facilite l'échange d'informations, soutient les opportunités d'apprentissage en milieu professionnel et améliore la transition des stagiaires vers l'emploi. De plus, il renforce la capacité du centre en matière d'innovation, de partage des ressources et d'amélioration continue. Dans le cadre de GAP,

l'engagement des parties prenantes n'est donc pas une activité périphérique, mais un **mécanisme central** qui sous-tend employabilité, inclusion et viabilité institutionnelle à long terme.

IV ÉVALUATION CONTINUE

L'évaluation continue permet de vérifier que le programme d'études et les compétences enseignées restent en adéquation avec la demande actuelle du marché de l'emploi, qu'ils dotent les apprenants de compétences favorisant l'employabilité, qu'ils améliorent la qualité de la formation et qu'ils contribuent à renforcer les liens avec les pourvoyeurs d'emploi.

L'évaluation joue un rôle central dans le projet GAP, car elle garantit que le processus de formation reste dynamique, réactif et aligné à la fois sur le développement des apprenants et les besoins du marché de l'emploi. Elle ne se limite pas à la mesure périodique des connaissances, mais est plutôt conçue comme un processus continu d'observation, de réflexion et d'ajustement qui accompagne les stagiaires tout au long de leur parcours d'apprentissage et d'intégration professionnelle. Elle sert de pont entre la formation et l'employabilité, permettant aux centres VET de suivre les progrès, d'identifier les lacunes et de fournir un retour d'information en temps utile qui soutient la croissance et la motivation des apprenants.

Il est particulièrement important dans la formation socio-professionnelle, où les compétences pratiques, les attitudes et les compétences non techniques peuvent être progressivement développées grâce à l'expérience et à la réflexion. En intégrant des évaluations formatives régulières, telles que des activités d'auto-évaluation, des évaluations par les pairs et des observations sur le lieu de travail, les centres VET veillent à ce que les stagiaires restent activement engagés dans leur propre processus d'apprentissage et comprennent comment leurs compétences se traduisent dans des contextes professionnels.

Dans la méthodologie GAP, l'évaluation continue soutient également l'assurance qualité et l'amélioration de l'ensemble du système de formation. Elle permet aux formateurs et aux coordinateurs de recueillir des preuves sur ce qui fonctionne et sur les ajustements nécessaires, tant au niveau individuel qu'institutionnel. Cette boucle de rétroaction renforce les principes d'excellence, d'adaptabilité et d'orientation vers l'apprenant qui sous-tendent le cadre GAP. En outre, elle garantit la cohérence entre les différentes étapes du parcours GAP – de l'orientation et la formation à l'insertion et au suivi – en maintenant un lien clair entre les objectifs, les résultats d'apprentissage et les performances dans le monde réel.

À plus grande échelle, l'évaluation continue contribue au développement d'une culture de réflexion et d'apprentissage tout au long de la vie au sein des centres VET. Elle encourage les formateurs et les apprenants à considérer l'apprentissage comme un processus évolutif plutôt que comme un objectif fixe. Cette approche est essentielle pour favoriser l'employabilité et l'adaptabilité sur des marchés de l'emploi en rapide évolution. En intégrant des pratiques d'évaluation continue dans leurs activités quotidiennes, les centres VET améliorent non seulement l'efficacité de la formation, mais garantissent également que leurs programmes restent pertinents, inclusifs et tournés vers l'avenir.

En fin de compte, l'évaluation continue est un instrument clé pour combler le fossé entre la formation et le monde du travail. Elle permet aux apprenants de s'approprier leurs progrès, aux éducateurs d'adapter leur soutien aux besoins individuels et aux établissements de disposer des preuves

nécessaires pour maintenir une formation professionnelle de haute qualité et efficace. Dans le contexte du projet GAP, l'évaluation continue ne se limite pas à mesurer les résultats à la fin d'un cours ; il s'agit d'un processus continu qui permet de suivre les progrès, d'identifier les défis et d'orienter les améliorations tout au long du parcours de formation.

Cette approche permet aux formateurs et aux coordinateurs d'adapter leurs stratégies pédagogiques en temps réel, garantissant ainsi que chaque apprenant bénéficie d'un soutien personnalisé et acquiert des compétences utiles. De plus, l'évaluation continue renforce le cycle d'assurance qualité au sein des centres VET en fournissant des informations fondées sur des preuves concernant l'efficacité des méthodes d'enseignement, la pertinence du contenu de la formation et l'impact global sur l'employabilité. Elle favorise également la communication entre les stagiaires, les formateurs et les employeurs, créant ainsi une culture du retour d'information qui renforce la motivation et la responsabilité. En substance, dans le cadre de la méthodologie GAP, l'évaluation continue sert de pont entre l'apprentissage et la pratique, aidant les centres VET à affiner en permanence leurs approches, à valider les progrès et à maintenir l'excellence dans la préparation professionnelle.

DURABILITÉ

Elle consiste à aligner les pratiques éducatives, les programmes d'études et les partenariats sur les objectifs économiques, sociaux et environnementaux à long terme.

Cela s'entend de différentes façons.

Renforcer les partenariats avec le monde économique : collaborer avec des entreprises durables et des leaders du secteur afin de garantir que la formation reflète les besoins du marché de l'emploi.

Encourager l'apprentissage en milieu professionnel, comme l'apprentissage et les stages, dans les secteurs fortement axés sur la durabilité (p.ex. les énergies renouvelables, l'éco-construction).

Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et le perfectionnement des compétences Veiller à ce que les apprenants adultes et les travailleurs en transition puissent accéder à des programmes de formation pertinents. Pour commencer, les centres VET doivent adopter, dans la mesure du possible, des parcours de formation flexibles et modulaires, qui permettent aux adultes de s'engager dans l'apprentissage en fonction de leur situation professionnelle et personnelle. Cela implique notamment de proposer des cours à temps partiel, du soir et en ligne, qui permettent aux personnes déjà employées ou en transition professionnelle de participer. L'utilisation d'outils d'apprentissage mixtes et numériques, tels que la plateforme GAP pour les professionnels VET, peut encore améliorer l'accessibilité, en permettant aux apprenants de progresser à leur propre rythme tout en maintenant un équilibre entre leurs responsabilités d'apprentissage et professionnelles.

Favoriser l'engagement local et communautaire Encourager les établissements VET à établir des partenariats avec les organisations locales et les employeurs.

Intégrer les compétences vertes et numériques dans les programmes d'études. Doter les apprenants de compétences transversales.

La durabilité de l'apprentissage tout au long de la vie dépend également des politiques publiques et des mécanismes de financement qui encouragent la participation. Les centres VET devraient travailler en coopération avec les autorités publiques et les employeurs afin de mettre en place des mécanismes de cofinancement qui rendent la formation des adultes viable. L'intégration du parcours idéal GAP dans les stratégies nationales ou régionales d'apprentissage tout au long de la vie pourrait contribuer à garantir des ressources continues et l'engagement des institutions.

V REMERCIEMENTS

Les partenaires du projet GAP tiennent à remercier tous les centres et professionnels impliqués, qui ont fait part de leur vision et ont décrit les processus et les outils qu'ils utilisent pour assurer le succès de leurs formations, et qui ont également expliqué ce qui doit être amélioré dans ces processus.

Pour atteindre cet objectif, 27 entretiens semi-structurés en face à face et/ou en ligne ont été menés à l'aide d'un questionnaire.

- Belgique : 7 centres d'AID (Soleimont, Le Perron du L'Ilon, Coften, Alter Form, Agora, CEFAID, La Chom'hier).
- Grèce : 4 centres du MEK (municipalité de Thermi - services de l'emploi, VTC Stathis Pantazis, VTC KPP, Université de Macédoine).
- Bulgarie : 7 centres du TTB (Université des sciences de l'information et des bibliothèques, AED Bansko, Association à vocation sociale LEDA- Razlog, Centre de formation professionnelle du Centre pour le développement et la réussite Ltd, WIFI Bulgarie, PI EM CONSULTING LTD, Edih Trakia).
- Italie 5 centres du FLC (Centre de formation professionnelle Fondazione Luigi Clerici Ancona, Centre de formation professionnelle Fondazione Luigi Clerici Milano Montecuccoli, Centre de formation professionnelle Fondazione Luigi Clerici Milano San Giuliano, Centre de formation professionnelle Fondazione Luigi Clerici Milano Lodi, Filippo Rosati, coach spécialisé dans l'orientation et l'inclusion dans les instituts de formation professionnelle et techniques).
- Roumanie 5 centres de l'ACDC (Université de Suceava, Institut Bucovina, Agence pour l'emploi de Suceava, Agence pour l'emploi de Botosani, Chambre de commerce de Botosani).

Les questionnaires ont été réalisés entre mai et juillet 2024. Les résultats ont été recueillis jusqu'en octobre 2024.



Co-funded by
the European Union