



Nouveaux outils pour nouvelles compétences en formation par le travail



Boîte à outils

« NT4S » est un projet cofinancé dans le cadre du Programme Erasmus+ (AC2).

(Project n°17PP0008 - Grant agreement n°2017-1-BE01-KA202-024778)

Il s'est déroulé entre 2017 et 2019 et a rassemblé six partenaires issus de cinq pays différents.



Erasmus+

Co-financée 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.

INDEX

1. Introduction	2
2. Partenaires du projet	5
3. Démarche du projet	7
3.1. Les critères de sélection et de collecte d'outils	7
3.2. La présentation et l'échange des outils sélectionnés	8
3.3. Les expérimentations avec les équipes pédagogiques	12
3.3.1. Kahoot	12
3.3.2. Evaluation (Tubize).....	13
3.3.3. Evaluation (Habilux)	14
3.3.4. Journal d'Apprentissage	15
3.3.5. Food Advisor.....	16
3.3.6. Argumentaire contre les Discriminations.....	17
3.3.7. Epilogue de l'étape	17
3.4. Les Ateliers nationaux	20
3.5. La semaine de formation en Belgique.....	23
3.6. Les expérimentations nationales.....	26
3.7. La finalisation des outils.....	26
3.8. Premier bilan	28
4. Les outils communs	30
4.1. Kahoot.....	30
4.2. Evaluation.....	30
4.2.1. Contenu	30
4.2.2. Indications et suggestions d'utilisation	31
4.3. Stage advisor.....	32
4.3.1. Contenu	32
4.3.2. Indications et suggestions d'utilisation	32
4.4. Antidiscrimination	33
4.4.1. Contenu	33
4.4.2. Indications et suggestions d'utilisation	33

5.	Expérimentations nationales	36
5.1.	Kahoot.....	36
5.2.	Evaluation.....	36
5.3.	Stage advisor.....	37
5.4.	Argumentaire contre les Discriminations.....	38
5.5.	Synhèse	40
6.	Analyse des outils sous l'angle de la discrimination.....	42
6.1.	Vidéos Kahoot	42
6.2.	Evaluation (Tubize).....	42
6.3.	Evaluation (Habilux).....	43
6.4.	Journal d'Apprentissage	44
6.5.	Food advisor (IT)	45
6.6.	Argumentaire contre les Discriminations.....	45
7.	Boîte à outils	47
7.1.	Kahoot.....	48
7.2.	Evaluation.....	49
7.3.	Stage advisor.....	50
7.4.	Anti-discrimination	52
7.5.	Journal d'apprentissage.....	53
7.6.	Feuille de route.....	53
7.7.	Composition du panier.....	54
7.8.	Réunion du matin	54
7.9.	Valeurs Humaines (britanniques).....	54
7.10.	Storytelling (apprentissage secteurs tourisme & hôtellerie).....	54
7.11.	Espace interdisciplinaire de construction	54
8.	Conclusions	56

9. Annexes 1 : Outils sélectionnés	59
9.1. Annexe 1.1 : Filtres.....	59
9.2. Annexe 1.2 : Fiche de description.....	61
9.3. Annexe 1.3 : Fiche d'analyse.....	63
10. Annexes 2 : Outils communs.....	64
10.1. Annexe 2.1 : Evaluation.....	64
10.2. Annexe 2.2 : Stage advisor.....	65
10.3. Annexe 2.3 : Antidiscrimination.....	66
10.4. Annexe 2.4 : Fiches d'analyse	68
10.4.1. <i>Evaluation, Kahoot, Stage advisor</i>	68
10.4.2. <i>Anti-discrimination</i>	75

INTRODUCTION



1. Introduction

Les modèles d'apprentissages qui rapprochent la formation du monde de l'entreprise ont le vent en poupe dans la plupart des pays européens pour des raisons touchant tant à la motivation des apprenant.e.s qu'à l'adéquation aux besoins exprimés par les employeurs. Système dual, alternance, stages en entreprise, contrats d'insertion... les systèmes se multiplient autour du modèle de formation par le travail.

Dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle ciblant plus particulièrement les publics fragilisés, le modèle de formation en situation de travail permet le développement personnel des compétences-clés, en améliorant la possibilité d'accéder à un processus de formation délivrant des qualifications pour des personnes habituellement éloignées de l'emploi, exposées de surcroît au risque d'exclusion sociale.

Ainsi, l'approche typique de formation en situation de travail se caractérise par une véritable socialisation de l'apprentissage (éducation entre pairs, partage continu avec les responsables de la formation et avec le groupe d'apprenant.e.s) et, n'étant pas uniquement basée sur des cours dispensés classiquement en classe, elle permet ainsi un type d'organisation de formation répondant davantage aux nécessités de personnes a priori peu scolarisées et plutôt en situation de marginalisation sociale.

Au cours du processus de formation par le travail, l'apprenant.e acquiert les compétences spécifiques associées à sa vocation ainsi qu'une large gamme de *soft skills* importantes, nécessaires et utiles pour mener sous toutes ses facettes une activité sur le marché du travail : communication, résolution de problèmes, organisation, gestion du temps, etc.

Toutefois, s'il apparaît sur le terrain que le système est bon, il ne suffit pas de décider de faire du partenariat formation/entreprise pour que cela fonctionne : transmission de savoirs, gestes techniques, attitudes professionnelles, motiver un.e apprenant.e à aller au bout de sa formation puis de s'inscrire durablement dans l'emploi, l'aider à lever tous les obstacles à son inclusion, figurent autant d'éléments qui ne s'improvisent pas. Il s'avère *a contrario* que développer des formations en lien avec le monde du travail, requiert donc une organisation pédagogique rigoureuse et adaptée.

C'est dans cette lignée que s'inscrit le projet « New Tools for New Skills » (NT4S), en visant plus particulièrement à développer des outils d'apprentissage innovants pour les contextes de formation basée sur le travail.

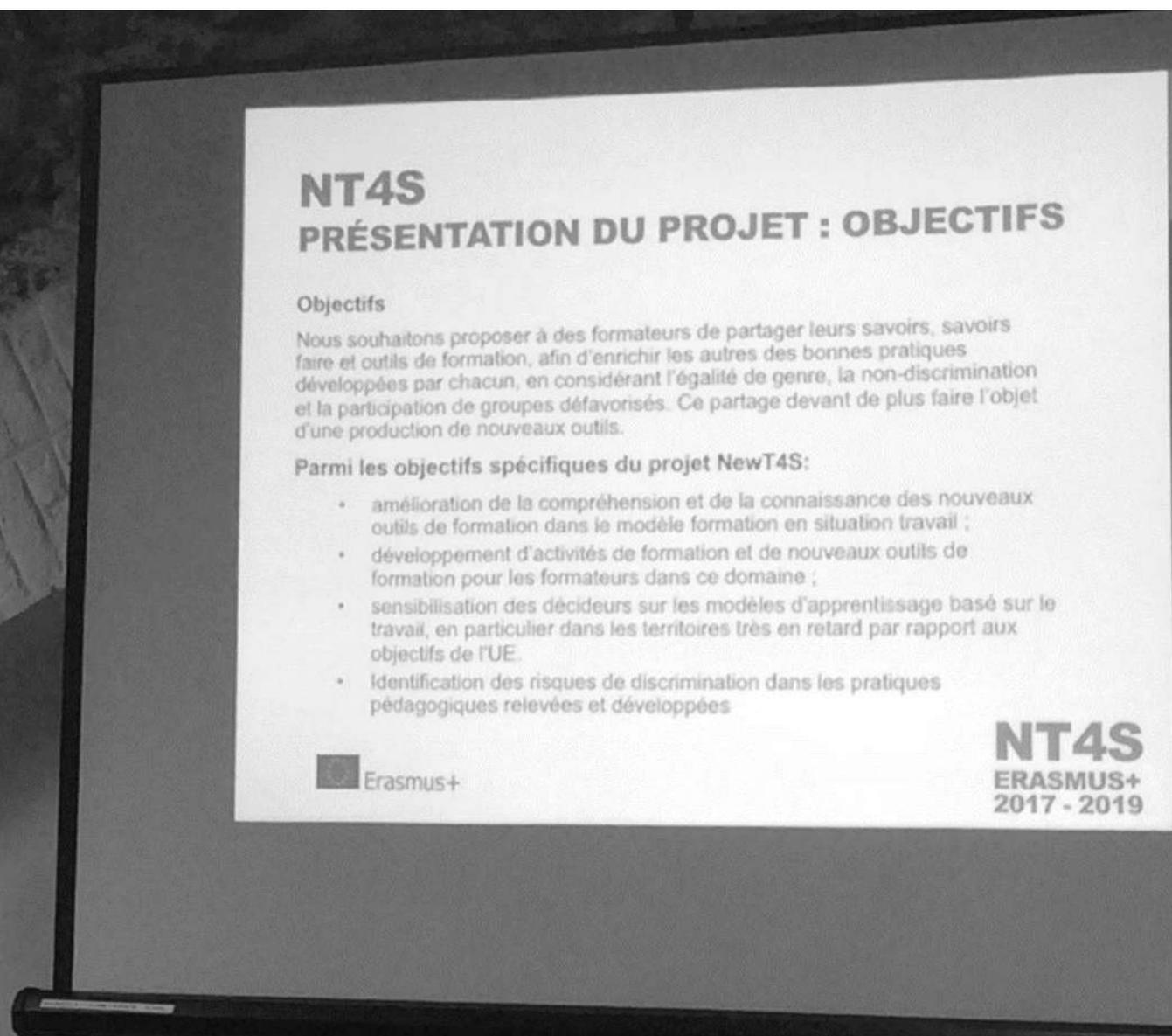
Le projet poursuit ainsi les objectifs suivants :

- amélioration de la compréhension et la connaissance des nouveaux outils de formation dans le modèle formation en situation travail ;
- développement d'activités de formation et de outils de formation supplémentaires pour les formateurs/trices impliqué.e.s dans ce domaine ;
- sensibilisation des décideurs sur les modèles d'apprentissage en situation de travail, en particulier sur les territoires en retard par rapport aux objectifs de l'Union Européenne.

En envisageant l'amélioration des compétences, le projet a permis à des formateurs/trices de partager leurs savoirs, savoirs faire et outils de formation, afin d'enrichir les autres des bonnes pratiques développées par chacun, en considérant plus singulièrement l'égalité de genre, la non-discrimination et la participation de groupes défavorisés. Cet échange a ainsi abouti au final à la production de nouveaux outils.

Au bout de deux années de travail, le consortium de partenaires présente ici sa boîte à outils pédagogiques, en retraçant l'historique de l'élaboration de son contenu pour en mesurer l'impact avec tous les éclairages nécessaires.

Les outils qui s'y trouvent sont le fruit d'un travail collectif et collaboratif entre formateurs/trices et encadrant.e.s participant à ce projet singulier et inspirant.



Kick Off meeting à Charleroi, janvier 2018, rappel des objectifs du projet...

PARTENAIRES DU PROJET



2. Partenaires du projet

Le projet a rassemblé six partenaires issus de cinq pays différents :



www.aid-com.be

(Be)



www.aspire-i.com

(UK)



<https://www.convergences-emploi.fr/>

(Fr)



www.csc-en-ligne.be

(Be)



www.scformazione.org

(It)



www.spi.pt

(Pt)

DÉMARCHE DU PROJET



3. Démarche du projet

Les racines de « NT4S » s’ancrent dans le travail développé par son prédécesseur, le projet « Experience For Training » (EFT), cofinancé par le programme Erasmus+ (AC2) et mené entre 2015 et 2017. La motivation de départ postule que l’apprentissage basé sur le travail - ou encore « Formation par le Travail » (FT) – se positionne comme un puissant outil pour le développement des compétences clés en matière d’employabilité et de lutte contre l’exclusion sociale.

Le premier projet avait débouché sur les résultats suivants :

- une analyse comparée d’expériences de formation par le travail dans 5 pays européens ;
- une définition partagée de la formation par le travail et un référentiel commun du métier de formateur/trice par le travail ;
- une série de recommandations ciblant l’approche de FT.

En se basant sur ces résultats ainsi que sur certaines réflexions ayant émergé au cours du projet, NT4S affiche l’ambition d’approfondir certaines thématiques liées à la formation par le travail, pour arriver au partage et à la construction d’outils pédagogiques pertinents, qui puissent être utilisés dans des contextes d’apprentissage par le travail.

Des formateurs/trices issus du réseau des partenaires, ont été impliqués dès le début du projet en mobilisant leur expertise de terrain, il leur a alors été demandé d’identifier :

- leurs besoins en compétences et en supports pédagogiques ;
- les outils et pratiques existant dans leurs organisations ;
- les outils à développer ou à améliorer ;
- l’analyse des nouveaux outils sous l’angle de la lutte contre les discriminations.

3.1. Les critères de sélection et de collecte d’outils

Lors de la rencontre de lancement du projet à Charleroi (Be) en janvier 2018, les partenaires se sont focalisés sur certaines compétences particulières et ont décidé de lancer la collecte d’outils en privilégiant l’un des aspects suivants :

1. **Formaliser** les apprentissages techniques sur le poste de travail ;
2. Travailler les **compétences de base** (lire, écrire, calculer) sur le poste de travail ;
3. Travailler les **compétences comportementales** professionnelles **et** les compétences **transversales** (savoirs-être) sur le poste de travail ;
4. **Évaluer** les stagiaires sur le poste de travail.

Une fois ces critères définis (voir annexes 1), les formateurs/trices impliqués ont conduit une recherche en interne au sein de leur organisation pour collecter les outils pédagogiques estimés pertinents en contexte de formation à travers le travail, que ce soit en matière d'innovation ou de performance.

L'objectif était alors de les collecter afin de les présenter et les partager avec les autres formateurs/trices lors de la deuxième rencontre des partenaires.

3.2. La présentation et l'échange des outils sélectionnés

Lors de cette seconde rencontre à Bradford (UK) en mai 2018, chaque partenaire a présenté les outils sélectionnés sur la base des critères de sélection précités (annexes 1).

Le partenaire belge, **AID Coordination**, a présenté trois outils issus des centres de formation de son réseau : « **Auto-évaluation** » de l'AID Tubize, « **Auto-évaluation** » de l'AID Habilux, « **Feuille de route** » de l'AID Soleilmont.

Scuola Centrale Formazione et son centre de formation associé « Fomal », a proposé 3 outils : « **Food Advisor** », « **Kahoot** », « **Evaluation Conduction Professionnel** ». Ces outils sont utilisés au sein du centre de formation ainsi que par la coopérative sociale associée au centre, EVT, partenaire du précédent projet (« EFT »).

Le partenaire français, **Convergence Emploi Cergy**, a amené des outils utilisés quotidiennement par ses formateurs/trices en maraîchage : « **Réunion du matin** », « **Réunion Evaluation** », « **Composition et raisonnement** ».

Dans sa sélection, **Aspire** (UK) s'est focalisé sur les compétences transversales d'éducation civique et l'évaluation des compétences : « **Journal d'apprentissage** », « **Valeurs Humaines (britanniques)** », « **Evaluation basée sur les compétences** ».

Enfin, **SPI**, le partenaire portugais, a proposé des outils sectoriels, qui pouvaient convenir à d'autres partenaires organisant des filières de formation similaires aux siennes : « **Storytelling – Guide pour l'apprentissage de l'histoire du secteur du tourisme et de l'hôtellerie** », « **Espace interdisciplinaire de construction** ».

De son côté, le second partenaire belge, **CSC Diversité**, en charge plus spécifiquement du travail transversal d'analyse des travaux sous l'angle de la lutte contre les discriminations, a présenté un « **Argumentaire contre les discriminations** » à l'embauche pour apprendre à les reconnaître et y répondre sans agressivité sans perdre l'intérêt des recruteurs. La thématique du support qui figurait comme une dimension transversale et non *a priori* comme un outil potentiel en soi a néanmoins suscité un vif intérêt dans le chef des participant.e.s.

OUTILS	COMPETENCES TECHNIQUES	COMPETENCES DE BASE	COMPETENCES TRANSVERSALES	EVALUATION
AUTO-ÉVALUATION AID TUBIZE (BE)				X
AUTO-EVALUATION AID HABILUX (BE)	X			
FEUILLE DE ROUTE AID SOLEILMONT (BE)			X	
ARGUMENTAIRE DISCRIMINATIONS (BE)			X	
FOOD ADVISOR (IT)	X	X	X	
KAHOOT VIDEOS (IT)	X	X	X	
EVALUATION CONDUCTION PROFESSIONNEL (IT)				X
REUNION DU MATIN (FR)			X	X
REUNION EVALUATION (FR)			X	X
COMPOSITION ET RAISONNEMENT (FR)	X	X		
JOURNAL D'APPRENTISSAGE (UK)	X	X	X	
VALEURS HUMAINES/BRITANNIQUES (UK)			X	
EVALUATION BASEE SUR LES COMPETENCES (UK)				X
STORYTELLING – GUIDE POUR L'APPRENTISSAGE DE L'HISTOIRE DU SECTEUR DU TOURISME ET DE L'HOTELLERIE (PT)			X	
ESPACE INTERDISCIPLINAIRE DE CONSTRUCTION (PT)	X	X		

Table 1 – Liste des outils présentés par les partenaires, associée aux compétences ciblées.

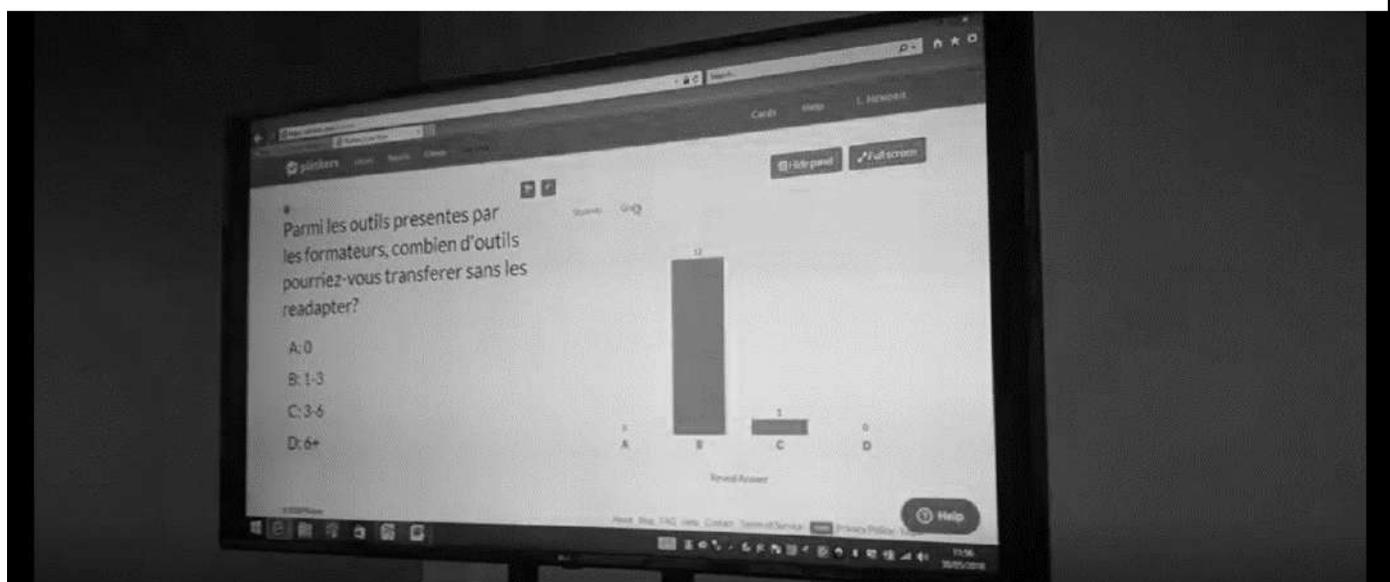
Six outils présentés ont alors été sélectionnés par les formateurs/trices en vue de les tester au sein de leur centre de formation entre Juin et Octobre 2018. Pour faire ce choix, il est à noter que les partenaires ont eu recours à un outil interactif¹ convivial interactif facilitant la discussion et les échanges sur les résultats de la sélection.

En analysant le choix des formateurs/trices, il peut être relevé que 50% des outils choisis ciblent les compétences de base, 66% les compétences techniques et transversales et un outil cible plus spécifiquement l'évaluation des compétences acquises dans un contexte d'apprentissage par le travail.

OUTILS	COMPETENCES TECHNIQUES	COMPETENCES DE BASE	COMPETENCES TRANSVERSALES	EVALUATION
AUTO-ÉVALUATION AID TUBIZE (BE)				X
AUTO-EVALUATION AID HABILUX (BE)	X			
ARGUMENTAIRE DISCRIMINATIONS (BE)			X	
FOOD ADVISOR (IT)	X	X	X	
KAHOOT VIDEOS (IT)	X	X	X	
JOURNAL D'APPRENTISSAGE (UK)	X	X	X	

Table 2 – Liste des outils sélectionnés par les partenaires, associés aux compétences ciblées.

¹ "Plickers" : application numérique multiplateforme de sondage basée sur une série de questions fermées permettant de récolter l'avis individuel et simultané de tous les participant.e.s d'un groupe, via un processus de scan d'un code graphique avec smartphone, permettant ainsi un traitement instantané des réponses.



Meeting transnational à Bradford, mai 2018, sélection des outils par sondage "Plickers"...

3.3. Les expérimentations avec les équipes pédagogiques

Une fois la sélection opérée, les formateurs/trices de chaque partenaire ont expérimenté les outils choisis avec leurs équipes pédagogiques au sein de chacun des centres de formation impliqués et ont fait part de leurs observations et commentaires en retour selon un canevas préétabli de commun accord afin d'en permettre un traitement pertinent (voir annexes 1).

En Octobre 2018, à l'occasion de la troisième rencontre du projet à Cergy (Fr), après en avoir analysé les résultats de ces expérimentations, Aspire (UK) a ainsi pu en présenter la compilation.

L'outil ayant récolté le plus de plébiscites lors de ces expérimentations a été « Kahoot », prioritairement testé par les formateurs/trices belges et anglais.

L'outil : « **Auto-évaluation** » (AID Tubize), a aussi suscité l'intérêt certains des formateurs/trices qui ont saisi l'occasion de le tester dans leurs activités quotidiennes.

A l'évaluation, tous les formateurs/trices ont par ailleurs affirmé que les outils testés pouvaient potentiellement être utilisés dans leur travail. Trois critères qualitatifs d'appréciation se sont principalement dégagés des expérimentations menées :

- Interactivité de l'outil ;
- Facilité d'utilisation ;
- Capacité à préparer les apprenant.e.s pour l'emploi.

Le seul bémol souligné par les formateurs/trices a été la crainte éventuelle de perdre la valeur et le sens des outils lorsqu'ils souhaitaient l'adapter dans leur langue et qu'une traduction doive intervenir à cet effet.

3.3.1. Kahoot

Kahoot est un outil en ligne destinés à l'apprentissage de compétences techniques spécifiques : il se compose de vidéos et de questionnaires interactifs, qui peuvent être choisis ou créés selon une thématique précise.

L'outil a notamment été choisi parce qu'il propose une approche interactive, qui peut potentiellement accroître fortement l'intérêt et l'engagement des stagiaires, tout en travaillant simultanément les compétences liées aux technologies de l'information (« TIC »).

Les équipes pédagogiques ont notamment réalisé l'expérimentation avec des personnes adultes au chômage, avec des jeunes et avec des personnes de 16-18 ans en situation de décrochage.

- FORCES
 - Amusant, **facile** et interactif
 - **Gratuit**
 - Grand choix de tutoriels
 - **Intéressant et attirant** aux stagiaires
 - Aspect compétitif
 - POSSIBILITES
 - **Adaptable** aux apprentissage dans beaucoup de domaines et des cours théoriques
 - Créer des questionnaires en fonction avec certaines qualifications
 - Approche de l'anglais
- 
- FAIBLESSES
 - Nécessité d'avoir une tablette, un smartphone
 - Vidéos doivent être sur YouTube
 - **Trop longue** à mettre des vidéos dans les tutoriels
 - Pas adapté aux illettrés
 - MENACES
 - Manque de matériels type tablettes, portables
 - Il faut être préparé s'il n'y a pas d'internet
 - Barriere linguistique

3.3.2. Evaluation (Tubize)

La fiche d'évaluation remplie conjointement par le stagiaire et le/la formateur/trice devient ici une opportunité de porter des commentaires sur une activité à réaliser, avec focus sur les points d'apprentissage spécifiques et le sentiment général des stagiaires. Il est à noter que la fiche est astucieusement agrémentée de « smileys » signalant les impressions ressenties à plusieurs égards.

Cette sorte de « carnet de bord » a été estimé comme étant facile, intuitif et simple à utiliser, améliorant au surplus l'implication et responsabilité du stagiaire.

- FORCES
 - Génère la **confiance en soi**
 - **Simple**
 - Auto-évaluation et rétroaction immédiate
 - Suivi de l'élève
 - POSSIBILITES
 - Adaptation aux périodes plus longues
 - **Numérisation** de l'outil et création d'une archive en ligne
 - Echange avec l'équipe encadrante et la CIP
 - Révèle certains traits chez les salariés
- 
- FAIBLESSES
 - Tableau/items trop compliqué
 - **Manque de clarté** sur les items à sélectionner
 - La difficile compréhension par le non-francophone
 - hebdomadaire
 - MENACES
 - Risque de mauvaises auto-évaluations par manque de franchise

- **FORCES**
 - Synthétise et schématise les processus de travail
 - Facile et rapide
 - Auto-évaluation
- **POSSIBILITES**
 - Numérisation
 - Ajouter une "légende" pour l'échelle de notation au sein de chaque fiche
 - éléments d'évaluation des compétences transversales
 - Textes plus simple et plus d'images
- **FAIBLESSES**
 - Trop de texte
- **MENACES**
 - Trop de texte pour les stagiaires avec un niveau bas d'Italien



ÉVALUATION TECHNIQUE	Évaluation 1				Évaluation 2				Évaluation 3								
	Stagiaire		Formateur		Stagiaire		Formateur		Stagiaire		Formateur						
	O	S	P	A	O	S	P	A	O	S	P	A	O	S	P	A	
1. Sécurité																	
Les EPI à emporter sont correctement identifiés																	
Les points de sécurité des machines sont vérifiés																	
L'arrimage est réalisé de manière sûre																	
Les procédures en cas d'accident sont connues																	
2. Ergonomie																	
Le chargement et déchargement des machines et autres charges lourdes sont réalisés de manière ergonomique																	
3. Organisation du travail																	
Les machines, outils, matériaux et consommables à emporter sont correctement identifiés																	
La disposition du chargement est judicieuse (chronologie du travail, répartition des charges)																	
4. Installation et replis du chantier																	
Les tâches à réaliser sont reformulées correctement																	
La participation à l'analyse du chantier est bonne																	
Les outils et machines sont nettoyés et rangés																	
Le chantier est nettoyé et rangé en fin d'opération																	
ÉVALUATION COMPÉTENCES TRANSVERSALES PROFESSIONNELLES																	
La répartition des tâches au sein de l'équipe est acceptée																	
Les tâches confiées sont exécutées avec autonomie																	
Le formateur est interpellé en cas de doute																	
Des éventuelles anomalies sont repérées et signalées																	
Les outils et matériels sont manipulés avec soin																	
Commentaires																	
Éval 1 :																	
Éval 2 :																	
Éval 3 :																	



3.3.4. Journal d'Apprentissage

Avec cet outil, les stagiaires peuvent prendre le temps de faire le bilan de leur journée et noter les compétences qu'ils ont mobilisées durant les activités. Ça leur permet de réfléchir leur propre travail et d'identifier les points à améliorer.

Le Journal a été choisi car considéré comme adapté au suivi de l'acquisition des compétences de base et transversales, impliquant davantage le public-cible et capable en définitive de créer une véritable dynamique de groupe. Il a d'ailleurs été utilisé par des adultes non-francophones, qui présentant néanmoins une maîtrise suffisante de la langue, certainement à l'oral.

- **FORCES**
 - Auto-évaluation
 - [Compréhension des compétences techniques et professionnelles](#)
 - Permet d'évaluer le niveau linguistique et de compréhension des stagiaires
- **POSSIBILITES**
 - Aide à l'évaluation finale
 - Révèle certains traits ou certaines choses chez les salariés en insertion
 - Travailler certains [axes linguistiques ou de compréhension](#)
- **FAIBLESSES**
 - [Lassitude à le remplir quotidiennement](#)
 - pas adapté aux salariés qui ne parlent ni n'écrivent la langue
 - Trop de données à traiter
- **MENACES**
 - Les salariés en insertion ne veulent pas le remplir

3.3.5. Food Advisor

Cet outil permet d'aider les stagiaires à mieux comprendre leur stage dans l'industrie d'hôtellerie et de restauration. Il prévoit à cet effet que les stagiaires opèrent une série de recherches en sollicitant leurs ressources propres.

Les objectifs principaux sont :

- Préparer les stagiaires pour leur première expérience de stage ;
- Amener le stagiaire à questionner le maître de stage et le lieu de stage en vue de son arrivée dans l'entreprise ;
- Développer la curiosité du stagiaire.

- **FORCES**
 - Les formateurs/trices qui l'ont testé ont relevé son efficacité dans la préparation du stagiaire vis-à-vis de son stage extérieur.
- **FAIBLESSES**
 - La bonne appropriation de l'outil peut par contre sembler plus complexe, certainement pour des personnes présentant des lacunes au niveau de la lecture et qu'il conviendra alors d'assister... tout en ménageant leur autonomie.

3.3.6. Argumentaire contre les Discriminations

Bien qu'il n'était pas repris sur la liste des outils en tant que tels puisqu'il s'agissait davantage de décliner l'argumentaire sur un mode transversal au travers une analyse des outils proposés, CSC-diversité a présenté un support qui aborde la thématique des discriminations à l'embauche et prépare les demandeurs d'emploi à y répondre intelligemment. Différents types y sont décrits ainsi que la façon de les identifier le plus objectivement possible afin de les pointer explicitement en situation de travail. La discrimination à l'emploi peut effectivement revêtir différentes formes, c'est la raison pour laquelle les formateurs/trices italien.ne.s ont décidé de proposer le support à leurs équipes pédagogiques qui travaillent soit avec les jeunes, soit avec les adultes.

Ce futur outil a été considéré au final comme très utile dans le développement de compétences de base et de citoyenneté, tout en valorisant des moments de réflexion et de développement de la pensée critique puisque l'argumentaire permet d'apprendre à reconnaître la discrimination à l'embauche pour y répondre sans agressivité et sans perdre l'intérêt des employeurs.

Voyant que les formateurs/trices souhaitaient aborder et intégrer définitivement ces questions de discriminations interpellant leur public de manière prégnante dans le cadre de discussions et d'échanges menés autour de la thématique, CSC-Diversité a proposé de créer une version spécifique de ce qui allait devenir un outil à part entière. Il s'agit d'une fiche recto-verso colorée mettant en exergue plusieurs points à garder à l'esprit pour ne pas rejeter de profils particuliers. Elle représente un dispositif adéquat pour aider les formateurs/trices dans la gestion de sujets sensibles en pleine conscience et avec le professionnalisme requis tout au long de la formation.

3.3.7. Epilogue de l'étape

A la fin des deux journées d'échanges et dans la perspective de les présenter lors des ateliers nationaux qui constituent la prochaine étape de validation du processus, les formateurs/trices ont retenus 3+1 outils pédagogiques en particulier :

EVALUATION

La base de l'outil est constitué du support de Tubize, mais les divers supports liés à l'approche et déposés sur la table lors des échanges auront contribué en générant leur lot d'inspirations.

FOOD ADVISOR

Il a été décidé de renommer l'outil "STAGE ADVISOR" afin de pouvoir l'adapter à tous les secteurs représentés dans le partenariat et, dans une sorte "au-delà" anticipé du projet, à tous les secteurs potentiellement ciblés en général par l'apprentissage en situation de travail

KAHOOT

L'infrastructure étant "donnée", l'objectif est d'en multiplier les contenus adaptés aux besoins.

ARGUMENTAIRE ANTI-DISCRIMINATIONS

Il est à encore préciser que le choix contre toute attente de travailler l'argumentaire en tant qu'outil trouve à s'expliquer du fait des problématiques que les formateurs/trices doivent affronter au quotidien avec des publics-cibles très différents. Le besoin est latent mais urgent selon les cas de pouvoir aborder ce sujet avec des jeunes et/ou des adultes pour faire notamment face à la vague de racisme et d'intolérance qui déferle actuellement en Europe. Les formateurs/trices sont en demande d'accroître leurs compétences en matière de citoyenneté inclusive.

Ou comment l'actualité rattrape le projet et s'invite à la table de travail, de façon fort congruente en définitive. C'est aussi là un mérite à attribuer à la philosophie poursuivie par le projet.



Meeting transnational à Cergy, octobre 2018, le Comité veille au bon pilotage du projet (en haut).
Pendant que les formateurs/trices débattent simultanément en groupe de travail (en bas).



Meeting transnational à Cergy, octobre 2018, visite de chantiers de formation par le travail, selon une bonne habitude établie.

3.4. Les Ateliers nationaux

Les objectifs spécifiques à la base de l'organisation des ateliers nationaux à organiser à cheval sur la première (2018) et la deuxième (2019) année du projet, un dans chaque pays partenaire, ont été essentiellement au nombre de trois :

- Situer le contexte du projet, ses objectifs et présenter alors à des experts locaux la première partie du projet (« Echange d'outils »).
- Recueillir en retour des suggestions et commentaires portant sur la structure des outils d'apprentissage sélectionnés en l'état.
- Impliquer les formateurs/trices et travailleurs sociaux, qui participeront à la future session de formation en Belgique en février 2019.

Le groupe cible de ces événements était composé de centres de formation professionnelle, du troisième secteur (entreprises sociales, coopératives sociale, ONG, etc.), d'institutions publiques, du monde académique, d'expert.e.s reconnu.e.s de la formation en situation de travail, d'associations de jeunes, de syndicats, d'entreprises du territoire, etc.

Des lignes de conduites ont été proposées afin de baliser les échanges et de pouvoir contextualiser au maximum les enseignements à en retirer (voir ci-après).

En début de rencontre était prévu une intervention du partenaire retraçant le panorama du projet et débouchant alors sur une partie plus technique axée sur l'importance de l'internationalisation de l'apprentissage et certains résultats issus dans la recherche menée lors du précédent projet et en prélude de celui-ci.

Les partenaires ont demandé aux participant.e.s de proposer leurs commentaires sur l'échange d'outils et sur la sélection d'outils d'apprentissage apparaissant dans cette « Boîte à outils ». L'accent était mis sur les besoins en compétences à la base de la réflexion qui a initié le projet.

Grâce aux suggestions recueillies à travers la série de fiches complétées par les expert.e.s, SCF et AID ont pu déterminer des pistes de travail afin de développer les outils plus en avant à l'occasion de la session comme de formation de courte durée prévue en Belgique.

A noter au passage que les ateliers nationaux avait conjointement comme but l'émoussillement au niveau local d'une véritable culture « internationale » de l'apprentissage basé sur le travail ainsi que la sensibilisation d'autres structures de formation et inclusion socio-professionnelle aux objectifs et motivations guidant le projet.

SCF et AID ont formulé des suggestions préalable pour l'organisation des ateliers nationaux :

Suggestions pour l'organisation de l'événement...

- *Prévoyez une introduction de 20 minutes sur le projet NT4S, ses activités et les étapes, les produits réalisés, en expliquant les besoins en compétences à la base du projet.*
- *Organisez les participant.e.s en 3 groupes de travail ; chaque groupe sera coordonné par un.e des formateurs/trices de l'organisation partenaire, qui a participé aux activités du projet dès le début.*
- *Donnez 45 à 60 minutes aux 3 groupes pour débattre sur le 1^{er} support, en leur confiant la fiche qui aidera à conduire la discussion et que le coordinateur de la table devra (faire) remplir avec les résultats du débat.*
- *Changez ensuite les groupes, en mélangeant les participant.e.s (pour diversifier et varier les dynamiques à l'intérieur des groupes de travail), et laissez un laps de temps de 45 à 60 minutes pour discuter le deuxième support. Une nouvelle fiche devra être remplie sur base des indications des participant.e.s.*
- *Enfin, changez une dernière fois les groupes et donnez à nouveau 45 à 60 minutes pour mener la discussion sur le troisième support.*
- *Prévoyez une demi-heure de débat collectif et de restitution collégiale des résultats pour clôturer la session.*



Ateliers nationaux : présentation de l'initiative à la mode portugaise...



Ateliers nationaux : tables de discussion façon italienne (en haut) et brainstorming à la sauce belge (en bas)...

3.5. La semaine de formation en Belgique

Sur base de l'analyse préalable des besoins en compétences et en tenant simultanément compte des recommandations en termes de lutte contre les discriminations, les partenaires ont entamé une phase d'amélioration des outils existants tels que sélectionnés au travers des étapes précédentes du projet.

Le fil rouge consiste à les faire correspondre le plus adéquatement possible aux besoins identifiés et à construire alors de nouveaux outils en partageant les outils adaptés ou nouvellement créés en vue d'un transfert entre acteurs/trices impliqués.

Pour ce faire, le projet arrivant dorénavant à mi-chemin, une semaine de formation a été organisée en Belgique, permettant une série de rencontres intensives des formateurs/trices impliqués, tant en diverses sessions de travail qu'à travers de multiples visites et rencontres exclusivement axées autour de l'apprentissage par le travail.

Le processus repartait des conclusions de la précédente rencontre à Cergy quatre mois plus tôt, tout en insufflant un regard neuf et expert grâce aux commentaires et appréciations récoltés lors des cinq ateliers nationaux. Cinq outils avaient déjà été entretemps l'objet d'amélioration à l'initiative de certains partenaires

Le moment était venu pour le groupe de s'atteler au développement concret de nouveaux outils au départ des supports présélectionnés et diversement évalués, expérimentés, analysés pendant près d'une année. L'objectif était de travailler collectivement pour atteindre une version commune des quatre outils retenus : la fiche de sensibilisation aux discriminations et préjugés, la fiche d'évaluation, la fiche de préparation et de suivi de stage, l'outil d'apprentissage ludique ("Kahoot").

L'angle de travail choisi était à nouveau celui de la réflexion partagée, pour arriver à une version commune "standard" de chaque outil, afin de permettre alors à chacun.e de l'adapter par la suite à sa propre réalité de terrain.

Les sessions de travail avaient été préparées et ont été encadrées par AID afin que chaque journée puisse être consacré à un outil en particulier. Retour sur cette semaine...

- ❖ **Lundi.** Démarrage à Namur, avec une séance consacrée à la fiche contre les préjugés et/ou discriminations. Le challenge était de taille : premier tir groupé et une dynamique à mettre en place et à instaurer sur un outil spécifique et atypique puisqu'il s'agit d'un outil de sensibilisation plutôt que d'un outil pédagogique pratique plus classique. Après quelques discussions visant à mieux appréhender les objectifs de l'outil, les participant.e.s ont passé en revue son contenu pour en adapter notamment le contenu à la réalité de la formation sur chantier/en situation de travail au départ de sensibilités culturelles différentes mais à la recherche d'une nécessaire base commune.

- ❖ **Mardi** : Le groupe se retrouve à Tubize pour travailler sur le terrain la fiche d'évaluation provenant de ce centre de formation impliqué dans le projet. Tant le fond (compétences techniques et transversales, commentaires) que la forme (mise en page, pictogrammes et images) ont été abordés pour arriver à un outil d'auto-évaluation destiné à servir de base à des entretiens individuels avec les apprenant.e.s. Le groupe a également pu visiter l'atelier de travail et rencontrer l'équipe pédagogique dans leur quotidien.
- ❖ **Mercredi** : Retour à Namur pour travailler sur "Stage Advisor", qui a vu ses items être uniformisés et généralisés, pour contenir tout ce qui doit attirer l'attention du stagiaire avant, pendant et après son stage : coordonnées, informations pratiques, spécialités, horaires de travail, composition de l'équipe, tâches réalisées, etc. L'après-midi fut l'occasion de rencontrer le directeur du Perron de l'Illon, centre de formation en HoReCa, qui a présenté son outil d'évaluation des micro-compétences avant d'emmener le groupe visiter le restaurant et ses cuisines.

La fin de journée a été l'occasion d'une rencontre avec le Comité de pilotage pour faire le point et procéder à une évaluation intermédiaire de l'avancée des travaux entrepris depuis le début de la semaine afin de resituer les missions programmées pour la suite ainsi que les moyens mis en oeuvre pour atteindre les objectifs de la semaine.

- ❖ **Jeudi** : Cap sur Bastogne, pour une matinée de travail chez Habilux, également partie prenante du projet. Les formateurs/trices impliqué.e.s ont présenté au groupe comment ils/elles se sont concrètement approprié 'Kahoot' et l'utilisation qui en est d'ors et déjà faite en formation d'horticulture et de gestion d'espaces verts (préparation de séquences, collecte de ressources, intégration dans l'apprentissage, participation des apprenant.e.s). C'est un groupe enthousiaste qui a ressenti au plus près l'envie et l'intérêt d'intégrer l'outil à leur travail. A midi, le groupe a eu l'occasion de rencontrer les formateurs/trices en cuisine, avant de se diriger vers un chantier d'entretien d'espaces verts, où leur a été offerte l'occasion de rencontrer un groupe d'apprenant.e.s en action.
- ❖ **Vendredi** : Retour à Namur aux côtés du Comité de pilotage pour conclure les travaux. La nouvelle version (dorénavant commune) de chaque outil a été présentée et plébiscitée par tou.te.s. Contrat rempli ! Voir point n°4 pour détails & annexes 2 pour illustration.

En alternant sessions de travail et visites de terrain, les participant.e.s ont judicieusement complété leurs réflexions dans l'action, à travers des situations concrètes et vécues comme telles de formation par le travail. La dynamique collaborative initiée lors des rencontres précédentes s'est ainsi renforcée en s'appuyant à nouveau sur les valeurs communes qui animent le groupe.



Semaine de formation : sessions de travail (à gauche) et visites de terrain (à droite), à Tubize (en haut) et à Bastogne (en bas)...



Namur : rencontre de protagonistes (en haut à gauche), échanges avec le Comité (à droite) ; pilotage (en bas à gauche).

3.6. Les expérimentations nationales

De Février à Juin 2019, les formateurs/trices des différents pays sont retourné.e.es sur leur terrain pour expérimenter les trois outils désormais communs élaborés lors la semaine de formation en Belgique (voir point n°3.5 pour les détails).

Pour rassembler les résultats de ces expérimentations, une fiche commune a de nouveau été fournie par les partenaires, afin d'assurer l'homogénéité des informations et données recueillies (analyse des commentaires, suggestions et potentialités de développement), voir annexes 2.4.

Durant cette période de travail, les formateurs/trices ont ainsi reçu l'opportunité d'utiliser les outils pendant leurs activités quotidiennes, en pouvant dorénavant tester l'impact effectif et l'efficacité du travail développé et mené en collaboration avec les autres formateurs/trices européens.

L'objectif était triple pour les formateurs/trices. Primo, réfléchir et anticiper les nécessaires adaptations à apporter aux versions communes pour les mettre davantage en adéquation avec les spécificités locales (géographiques et sectorielles). Secundo, évaluer les retombées et effets sur leurs dynamiques professionnelles. Tertio, préparer les enseignements et autres considérations finales à retirer des différentes phases d'expérimentations, sachant à ce stade que ces recommandations figurent plus explicitement la seconde production intellectuelle "IO3" du projet.

3.7. La finalisation des outils

La rencontre à Porto en juin 2019, a été fondamentale pour synthétiser le retour des expériences menées par les formateurs/trices sur base de la dernière phase d'expérimentation qui s'est étalée sur une période de cinq mois depuis la semaine de formation partagée en février.

Cette phase ultime a effectivement été l'occasion non plus de tester uniquement certains supports à travers quelques activités quotidiennes mais bien d'intégrer en tant que tels de nouveaux outils pédagogiques dans les parcours de formation et d'insertion socio-professionnelle des centres impliqués par le projet.

Le partenariat peut ainsi compter sur une dizaine de nouveaux outils, adaptés à divers contextes nationaux, testés et validés (commentaires à l'appui) par différents acteurs/trices de terrain et accessibles en ligne.

Le fait qu'il s'agit de format téléchargeable permettra à d'autres formateurs/trices européens de s'en emparer et de s'en inspirer pour réaliser leur propre adaptation locale.



Meeting transnational à Porto, juin 2019, Comité de pilotage et formateurs/trices lancent la session de travail commune...

3.8. Premier bilan

Le projet “NT4S” aura successivement organisé trois moments d’expérimentation interne au sein du réseau de chaque organisation partenaire alternés avec trois moments complémentaires de mises en commun et d’échanges partagés :

- à Bradford, les partenaires ont partagé leur outils pédagogiques jugés les plus intéressants et, après en avoir choisi chacun 2 ou 3, ils ont pris le temps de les évaluer en les soumettant à l’avis de leurs équipes ;
- à Cergy, le partenariat a discuté les observations issues du travail avec les différentes équipes et trois outils ont été sélectionnés afin de les présenter aux parties prenantes nationales, durant les ateliers nationaux ;
- à Namur, enfin, les formateurs/trices ont participé à une formation conjointe en étant armés de leur bagage d’indications recueillies dans leur contexte national respectif, permettant alors l’élaboration de 3 outils communs et en ouvrant l’expérimentation ultime d’une version sur mesure dans les organisations partenaires.

Le résultat est composé d’une dizaine de supports pédagogiques neufs, déjà spécifiquement adaptés aux contextes belge, italien, portugais, français et anglais, tout en sachant qu’ils sont conçus pour être transférables et ainsi potentiellement disponibles pour des formateurs/trices n’ayant pas pris part au projet mais qui voudraient s’en inspirer pour réaliser leur propre support au bénéfice de leurs groupes-cibles en apprentissage par le travail.



Nouveaux outils pour nouvelles compétences en formation par le travail

LES OUTILS COMMUNS



4. Les outils communs

4.1. Kahoot

Il est à noter que « Kahoot » a parallèlement poursuivi son propre parcours d'outil, étant donné ses modalités de plate-forme ludique d'apprentissage en ligne, où le format commun était déjà fixé a priori, puisque « offert » en tant que tel.

4.2. Evaluation

Si toute l'attention ne doit pas être focalisée sur l'évaluation des apprenant.e.s, ces moments constituent néanmoins une étape importante dans leur parcours de formation. En effet, l'occasion permet d'attester de l'évolution de l'apprenant.e et de corriger la trajectoire lorsque nécessaire.

La fiche créée permet l'auto-évaluation des apprenant.e.s et la confrontation de cette appréciation à celle du formateur/trice encadrant. Menée selon un rythme plus ou moins régulier, elle permet d'attester de la progression et de la montée en compétences de l'apprenant.e. L'outil permet à l'apprenant.e de mieux se rendre compte de son apprentissage et d'identifier les compétences qu'il acquiert, et celles qu'il devrait continuer à travailler.

4.2.1. Contenu

La fiche, relativement simple, comprend peu d'éléments. Ceci permet dès lors la compréhension et une facilité d'utilisation par tous les apprenant.e.s, même si les savoirs de base leur font défaut.

Puisqu'il s'agit d'une fiche d'évaluation des compétences (non) acquises, son contenu doit être adaptée au secteur dans lequel elle sera utilisée et à la filière de formation concernée.

La fiche se compose de :

- Items généralistes : nom, date, nom du/de la formateur/trice encadrant.
- Une partie permettant à l'apprenant.e de sélectionner les tâches ou groupes de tâches réalisées sur une période déterminée, la semaine p.ex. A titre illustratif, dans le cadre d'une formation en Construction-Rénovation l'apprenant.e aura à choisir entre : maçonnerie, plomberie, électricité, peinture, etc.
- Une seconde partie destinée à l'évaluation d'une tâche/compétence spécifique au choix.
- Une troisième partie dédiée à l'évaluation de trois compétences transversales déterminées.
- Une partie « ouverte » permettant d'exprimer des commentaires sur la période évaluée, ainsi qu'un sentiment général (la « météo » de sa semaine) : ressenti personnel, appréciation de l'encadrement, commentaire sur ses relations avec le groupe, etc.
- Enfin, une dernière partie permet au/à la formateur/trice encadrant, à son tour, d'émettre un commentaire ou une remarque concernant l'apprenant.e.

4.2.2. Indications et suggestions d'utilisation

La fiche se remplit en deux temps :

1. tout d'abord l'apprenant.e s'en saisit et remplit les espaces qui lui sont réservés ;
2. ensuite, c'est au tour du/de la formateur/trice encadrant de s'emparer de la fiche d'évaluation pour renseigner l'évaluation qu'il fait des compétences de l'apprenant.e.

La fiche a été pensée a priori pour être utilisée en format papier plutôt que numérique : simple et utilisable par le plus grand nombre (pas besoin de compétences digitales), ne demandant pas d'équipement particulier (cf. la problématique de l'accès à un ordinateur sur chantier...). Le format papier s'avère particulièrement adapté aux contextes de formation par le travail.

L'objectif central de l'outil est bien la confrontation de l'auto-évaluation avec celle qui est faite par le/la formateur/trice, c'est essentiellement la discussion et l'entretien individuel qui suit le remplissage de la fiche qui constitue en donc l'attrait : la fiche doit être utilisée pour susciter un échange sur le parcours et les apprentissages, ainsi que sur l'évolution de l'apprenant.e.

L'évaluation des compétences peut également être un prétexte pour aborder une discussion sur le ressenti, les relations et liens interpersonnels, etc.

En utilisant la fiche, en l'adaptant éventuellement, il est important de ne pas exclure l'attention à porter aux compétences transversales, dont l'importance a déjà été identifiée par ailleurs. En effet, sur le marché de l'emploi et en contexte de formation, on s'accorde depuis plusieurs années sur l'importance des compétences transversales et comportementales à des égards même parfois plus déterminants que les compétences techniques en elles-mêmes.

La fiche a originellement été pensée dans une optique d'utilisation hebdomadaire.

Ceci étant dit, il est clair que sa temporalité et sa récurrence peuvent s'adapter au contexte de formation : tout le monde n'évolue pas, n'apprend selon un rythme identique, certainement selon qu'il s'agisse de suivre une formation en Construction (temps court à moyen, diversité des gestes et travaux) ou une formation en Maraîchage (temps plus long, saisonnalité et répétition des gestes).

De plus, cet outil doit s'inscrire dans un processus d'évaluation plus large, en complémentarité avec d'autres modes d'évaluation. De cette manière, elle pourra documenter le fichier de l'apprenant.e en documentant son évolution au fil du temps.

4.3. Stage advisor

Le stage professionnel est souvent une pierre angulaire du parcours de formation. Il permet de se confronter à la réalité du métier en dehors du contexte aménagé et parfois feutré d'une formation et de se familiariser ainsi avec les codes du milieu du travail.

Grâce à l'utilisation de l'outil, les apprenant.e.s partagent d'un groupe à l'autre et à travers le temps des informations et commentaires essentiels et pertinents à leurs yeux sur les lieux de stage. Surtout, l'outil permet de mieux organiser le suivi : recherche d'infos sur le lieu de stage en amont, réflexion sur les pratiques pendant, conclusions et retour d'expériences au final.

4.3.1. Contenu

L'outil se présente sous la forme d'un tableau à remplir. Il peut être utilisé tant sous format papier que numérique. Son utilisation est relativement simple, mais demande une certaine maîtrise des compétences de base (lire et écrire p.ex.) et digitales si elle est dispensée sur ordinateur.

Le tableau est composé d'une série d'items à renseigner, permettant, ensemble, de rassembler toutes les informations nécessaires à une insertion sereine sur le lieu de stage : adresse, contact, composition de l'équipe, horaire de travail journalier, points d'attention, accessibilité, etc.

4.3.2. Indications et suggestions d'utilisation

La fiche peut être utilisée à plusieurs moments par rapport au stage : en amont, pendant, après. Les trois moments peuvent être combinés, avec un remplissage de la fiche en plusieurs parties. L'outil permet à l'apprenant.e de préparer son stage, en soulevant aussi les inquiétudes et le stress éventuel que peut générer la rencontre d'un inconnu (monde du travail, collègues et responsable, nouvel environnement, nouveaux déplacements...) pour un public fragilisé.

En préparant le stage, en prenant connaissance de certains éléments avant de s'y confronter la première fois, l'apprenant.e peut évacuer préalablement une série de facteurs potentiellement perturbants et grandir alors en confiance en se concentrant davantage sur la mise en pratique de compétences spécifiques plus techniques acquises en regard de sa formation.

En l'utilisant à différents moments, il permet d'encourager l'apprenant.e à être fondamentalement acteur de son expérience de stage, à porter aussi une attention sur son nouvel environnement pour développer ses savoirs et ses compétences transversales et comportementales.

L'outil, s'il est destiné aux stages, peut également être détourné de cet objectif premier. Ainsi, il pourra être avantageusement utilisé lors d'ateliers de recherche d'emploi. En effet, le tableau permet aux apprenant.e.s de se lancer dans la recherche d'emploi (informations à récolter permettant de rédiger des candidatures adaptées à l'emploi convoité), mais aussi à préparer des entretiens d'embauche ou des prises de fonction.

4.4. Antidiscrimination

Si des recommandations en terme de diversité semblent être une évidence, dans la pratique des locaux peuvent s'avérer peu adaptés à l'accueil de tout un chacun, des comportements ou propos problématiques pouvant heurter certaines personnes à leur insu.

Les centres de formation pour publics fragilisés accueillent des individus d'une grande variété qui constituent des groupes diversifiés à encadrer, au sein desquels il faut s'assurer de l'inclusion de chacun.e. La question de la diversité, de l'inclusion et de la non-discrimination est dorénavant centrale dans le cadre de la formation.

L'outil développé dans le cadre du projet fournit donc des recommandations pour améliorer l'expérience quotidienne de tous les apprenant.e.s durant leur parcours de formation.

4.4.1. Contenu

La fiche est divisée en plusieurs encadrés, traitant chacun d'un sujet concernant directement les contextes de formation par le travail.

Chaque thème est abordé sous la forme de conseils formulés en termes de diversité et de non-discrimination, pour s'assurer de l'inclusion de chacun.e dans le centre de formation : aménagement des locaux, adaptation des contenus et du visuel des fiches techniques, communication bienveillante et inclusive, gestion de groupe, etc.

4.4.2. Indications et suggestions d'utilisation

La fiche se démarque des autres outils développés dans le cadre du projet tel qu'il a été pensé à l'origine, car plutôt qu'un outil pédagogique, elle se positionne prioritairement comme un outil de sensibilisation. Si elle n'est pas à utiliser support immédiat de la formation des apprenant.e.s, elle peut néanmoins servir à les sensibiliser aux questions de diversité selon le contexte spécifique où elle sera mobilisée. Par exemple, elle peut être utilisée en guise de manifeste, adjoint au règlement d'ordre intérieur, à présenter aux apprenant.e.s lors des séances d'accueil pour leur partager l'atmosphère de bienveillance et d'ouverture qui règne et qui doit continuer à régner doit régner dans le centre de formation.

En équipe, elle peut en outre interroger les pratiques et les comportements de chacun.e, permettre d'améliorer la gestion des groupes d'apprenant.e.s ainsi que la gestion des relations interpersonnelles. Le sujet peut être amené lors de réunions d'équipe, pour que chaque collaborateur/trice puisse en prendre connaissance et échanger sur le sujet.

Pour accompagner l'aspect 'sensibilisation', il est recommandé de réfléchir au développement de séquences et ressources pédagogiques pour travailler la diversité de manière ludique.



Meeting transnational à Porto, juin 2019, le groupe des partenaires et formateurs/trices dans toute sa diversité...

EXPÉRIMENTATIONS NATIONALES



5. Expérimentations nationales

Les formateurs/trices des pays partenaires ont expérimentés les outils communs, élaborés pendant la session de formation à Namur en février 2019, pendant leurs activités quotidiennes et dans les parcours de formation et d'insertion déjà en cours dans les différentes organisations.

Les partenaires belge & français ont chacun testé les outils dans deux entreprises de formation par le travail ; le partenaire portugais a sollicité une école professionnelle et le partenaire italien a quant à lui impliqué son centre de formation professionnelle, l'atelier protégé et la coopérative sociale liée au centre.

On peut donc s'appuyer sur les résultats émanant de l'implication de plusieurs acteurs du secteur de l'inclusion sociale et des groupes cibles différenciés au sein de ce dernier (jeunes en formation, adultes en formation, personnes handicapées, etc.).

5.1. Kahoot

Le travail ici s'articulant autour du développement de contenus spécifiques, à partir du moment où la structure est figée en ligne.

L'outil a ainsi déjà généré de premières applications concrètes en Belgique (en « horticulture » et en gestion d'« espaces verts ») mais aussi en France (où il a astucieusement servi de support conjoint à l'approche contre les discriminations).

5.2. Evaluation

Groupes d'expérimentation

L'outil a été expérimenté avec plus de 40 jeunes en formation et presque une centaine d'adultes travailleurs en EFT ou entreprise d'insertion. C'est intéressant à souligner que le partenaire italien a testé l'outil avec 3 groupes différents, qui comprenaient entre autres 3 jeunes adultes insérés dans un parcours à l'extérieur de la prison et des adultes handicapés insérés dans un atelier protégé.

Compétences concernées par l'utilisation de l'outil

La majorité des partenaires a identifié les compétences de base comme celles plus touchées par l'outil. Certains ont reconnu à l'outil une importance spécifique pour le développement de compétences transversales.

L'outil Evaluation n'a pas subi de modifications révolutionnaires de la part des formateurs/trices : les pictogrammes liés aux secteurs d'activité et la mise en page ont néanmoins été adaptés.

Les résultats de cette expérimentation ont donc été enrichis aussi par l'expérience du partenaire italien, qui a eu la possibilité de le tester avec des groupes assez différents : dans l'atelier protégé de la coopérative sociale liée au centre de formation FOMAL, membre de SCF, l'outil a été testé chaque semaine, avec 5 bénéficiaires qui présentent différents handicaps physiques et mentaux, et l'évaluation a été réalisée avec la médiation et l'intervention d'un opérateur ; l'outil a été par ailleurs testé avec 3 jeunes adultes, entre 18 et 20 ans, dans un parcours de formation « HoReCa » (« bar » et « restaurant » en particulier) à l'extérieur de la prison.

Les difficultés émergeant pendant cette phase d'expérimentation sont essentiellement liées aux compétences des stagiaires/étudiant.e.s en matière de lecture, écriture et compréhension, difficultés qui peuvent limiter le recours possible à ce type d'outil vu leur nécessaire capacité requise en matière d'abstraction conceptuelle.

Une suggestion est de prévoir une durée suffisante pour utiliser l'outil, nécessairement plus long la première fois, mais qui se réduit rapidement (15') au fil du temps, ou de l'utiliser en 3 étapes, avec toujours un moment de confrontation entre le stagiaire et le/la formateur/trice.

Plusieurs formateurs/trices suggèrent aussi de produire une version numérique de cet outil, ainsi les données seraient consignées directement dans un document (type « Excel »), ouvrant la perspective d'analyses plus précises et plus efficaces.

5.3. Stage advisor

Groupes d'expérimentation

Plus de 30 jeunes insérés dans des parcours de formation et des dizaines d'adultes travailleurs en entreprise de formation à travers le travail ou entreprise d'insertion.

Compétences concernées par l'utilisation de l'outil

La majorité des partenaires a identifié les compétences de base et les compétences transversales comme celles plus touchées par l'outil. Le format commun n'a pas été singulièrement modifié : les formateurs/trices italiens ont changé les icônes et ceux/celles de Tubize ont adapté l'ordre des éléments et la taille de certaines cases.

Etant donné que les salarié.e.s français en insertion n'ont pas effectué de stage durant la période d'expérimentation, les formateurs/trices ont transformé le « Stage Advisor » en « Job Advisor ». Ils ont donc privilégié différentes composantes de la recherche d'emploi, des enquêtes métiers et des réunions collectives à l'embauche, avec l'objectif de pousser leurs salariés en insertion à trouver un emploi après leur travail chez l'entreprise d'insertion. L'idée est que les travailleurs en insertion fassent une « enquête métier », afin qu'ils découvrent/décident ce qu'ils souhaitent faire, ou qu'ils utilisent cet outil pour préparer leur entretien d'embauche lors de réunion d'information (enquête sur l'entreprise, lecture et analyse de l'offre d'emploi, etc.).

Au final, « Stage Advisor » a été considéré comme un outil intéressant pour la sélection de stages en entreprises externes, même si celles-ci ne jouent pas systématiquement le jeu au moment de l'élaboration du document.

Par ailleurs, il reste acquis que la base de données ainsi constituée peut servir de ressource et de lien pour les prochain.e.s stagiaires. Avec mention des entreprises peu collaboratrices de façon à placer les suivant.e.s en meilleure connaissance de cause et leur éviter ainsi de désagréables surprises.

Plusieurs formateurs/trices ont également souligné le développement conjoint de compétences informatiques comme valeur ajoutée de cet outil.

La plupart des formateurs/trices considère « Stage Advisor » comme un outil inclusif, pouvant être utilisé aussi par personnes qui présentent p.ex. un désavantage physique ou psychique, mais la connaissance de la langue peut représenter une barrière éventuelle à devoir dépasser. Les stagiaires les plus « fragiles » peuvent quant à eux éprouver des difficultés à remplir eux-mêmes le questionnaire, nécessitant une médiation de l'entreprise et/ou du/de la formateur/trice.

5.4. Argumentaire contre les Discriminations

Groupes d'expérimentation

Bénéficiaires de parcours de formation, ou d'inclusion socio-professionnelle, formateurs/trices et professionnel.le.s des organisations partenaires.

Compétences concernées par l'utilisation de l'outil

Sensibilisation, prise de conscience, lutte contre les stéréotypes, encouragement à davantage de mixité, mais aussi connaître ses propres droits et savoir s'orienter en cas de discrimination, pour pouvoir aussi se préparer à l'entretien d'embauche.

Soit la thématique, soit le format de l'outil ont ouvert plusieurs possibilités du point de vue de l'organisation de l'expérimentation.

En France, l'outil a ainsi été testé en combinaison avec Kahoot, qui avait préalablement été présenté comme outil pédagogique innovant pendant la rencontre de Bradford, en début de projet, par le partenaire italien. Les formateurs/trices français ont créé un questionnaire sur la discrimination à l'embauche, puisqu'ils/elles accompagnent des salarié.e.s en insertion qui sont susceptibles d'avoir régulièrement des entretiens d'embauches. Pour réaliser la fusion des deux outils, ils se sont concertés en réfléchissant à des questions simples et pertinentes pour leur public. L'outil a été testé 3 fois par groupe de 4 personnes ayant un smartphone, en impliquant 4 hommes et 8 femmes de 20 ans à 58 ans.

Au Portugal, l'argumentaire a eu un bon impact. Le support a été inséré sur le portail pédagogique de l'école, accessible à l'ensemble de la communauté éducative : étudiant.e.s, enseignant.e.s, techniciens, cadres, parents, entreprises ; en outre l'équipe pédagogique interne a décidé de l'intégrer directement dans leur proposition éducative.

Le partenaire italien a testé l'argumentaire dans une classe d'étudiant.e.s/stagiaires à la fin de leur troisième stage (soit deux mois avant la fin de la formation professionnelle), il a été nécessaire d'adapter la méthodologie pour rendre plus interactif le dialogue à l'intérieur d'un brainstorming initial autour de la question « A quoi vous fait penser le mot "discrimination"? ». Ça a permis de discuter et d'analyser les différentes situations observées pendant les stages et de les classer dans des macro-catégories (discrimination fondée sur le sexe, origine, âge etc.). La discussion s'est poursuivie sur la manière dont chacun.e affronterait ces épisodes et l'activité s'est terminée avec un jeu de rôle animé par le/la formateur/trice, avec des réflexions finales.

Les partenaires belges ont de leur côté eu recours à deux méthodes dans chacun des centres de son réseau :

1. D'un côté la fiche a été affichée d'initiative au secrétariat du centre, lieu de passage « obligé » du personnel, quelle que soit la période de l'année. La démarche a été annoncée et la fiche présentée comme potentiel outil de sensibilisation ;
2. De l'autre, la fiche a été systématiquement distribuée aux apprenant.e.s lors de leur arrivée, sans néanmoins solliciter leur approbation préalable, ni détailler le contenu lors d'une lecture accompagnée par exemple.

Tous les partenaires ont été d'accord sur le fait que la thématique et le support présenté nécessitent une implication suffisamment soutenue, vu la densité manifeste de son contenu, et une animation indispensable pour aborder ce genre de thème plus « sensible » et pouvoir alors finalement mobiliser l'outil selon l'intention.

Des réserves ont notamment été affichées par rapport au risque de buter sur certains tabous éventuels, de tomber dans une posture caricaturale figée, de rencontrer un doute quant à l'effet produit et peut-être même la peur somme toute légitime selon les cas de figure de courir le risque de créer d'abord davantage de problèmes que d'en régler.

Avant de pouvoir aborder le « comment », un important travail de sensibilisation doit dès lors intervenir afin d'intégrer le « pourquoi », certainement compte-tenu de la réalité du public parfois précaire de chaque partenaire.

5.5. Synthèse

Du Février à Juin 2019 les formateurs/trices de Belgique, d'Italie, de France et du Portugal ont expérimenté les trois outils communs, qu'ils avaient élaboré pendant la session de formation de Namur. La phase de test a vu l'implication de groupes cibles différents : jeunes en formation, adultes en formation, personnes handicapées, etc., et les formateurs/trices ont été libres d'insérer cette expérimentation dans leurs activités quotidiennes, en utilisant la méthodologie d'application qu'ils considéraient plus adéquate.

Les résultats présentés par les partenaires permettent en définitive d'évaluer très positivement cette phase d'expérimentation. L'aspect plus intéressant a été celui de voir 3 outils communs expérimentés dans cinq contextes nationaux et professionnels différents, en arrivant parfois à récolter des considérations et suggestions semblables.

Un élément qu'on retrouve dans tous les tests est la difficulté pour les groupes cibles de dépasser d'entrée de jeu la barrière linguistique. L'hétérogénéité du groupe cible et la créativité démontrée par les formateurs/trices dans la recherche de différentes méthodologies d'application ont permis de voir plusieurs « visages » des supports communs testés, en permettant alors de réfléchir sur les implications pédagogiques et en offrant des suggestions pour un développement futur.

Deux éléments singuliers et inattendus méritent particulièrement d'être pris en considération :

- L'outil Argumentaire discrimination, non prévu au départ, est devenu l'outil qui a donné le plus d'inputs aux formateurs/trices, qui ont essayé de l'expérimenter avec différentes modalités, en impliquant aussi toute leur organisation ;
- Plusieurs formateurs/trices ont souhaité porter l'attention l'éco-durabilité des outils réalisés, vu l'utilisation requise de papier et d'encre, en suggérant dès lors de réfléchir à la création de versions numériques de chacun des outils.

ANALYSE DES OUTILS SOUS L'ANGLE DE LA DISCRIMINATION



6. Analyse des outils sous l'angle de la discrimination

Petit retour en arrière pour procéder à une évaluation davantage transversale du caractère potentiellement discriminant (ou non) des outils présentés sous leur forme originelle, en précisant le contexte d'origine (sous un angle davantage axé sur la diversité) et en sachant que les enseignements qui en sont retirés ont alors constitué autant de balises lors des étapes ultérieures de développement des versions successives des outils jusqu'à leur forme définitive.

6.1. Vidéos Kahoot

Il s'agit donc d'un programme en ligne qui est mis à disposition des apprenant.e.s via le web. Il s'inspire au départ du projet (en Italie) de vidéos tutoriels reprenant les différentes étapes du traitement d'un produit ou de la préparation d'un plat, d'une boisson. Après la visualisation de la démonstration par généralement deux animateurs/trices ou enseignant.e.s, un petit quizz est proposé afin d'évaluer si les informations ont bien été assimilées. Ces vidéos permettent une plus grande facilité d'acquisition car il est possible de revoir le contenu autant de fois que nécessaire pour s'en imprégner. Elles formalisent un apprentissage technique.

Aucune discrimination à signaler, sauf si l'on considère que certaines personnes n'ont pas accès à internet. Cependant, elles peuvent probablement obtenir cet accès dans des locaux mis à disposition et équipés à cet effet (à l'école, dans des centres pour demandeurs d'emploi, etc.)

Lors de la conception de nouveaux contenus, il faudra veiller à ce que les formateurs/trices apparaissant sur les vidéos intègrent la dimension de diversité (hommes, femmes, différentes origines ethniques...).

6.2. Evaluation (Tubize)

Dans le domaine de la construction, Tubize a créé une sorte de carnet de bord hebdomadaire dans lequel les stagiaires s'autoévaluent au niveau de leur autonomie et intérêt sur chaque tâche. Le formateur/trice évalue réciproquement les stagiaires sur les mêmes points. Enfin, un curseur doit être placé sur des smileys évoquant les émotions des stagiaires et des formateurs/trices.

Tâche 1	Autonomie	J'ai observé	J'ai aidé	J'ai été aidé-e	J'ai travaillé seul-e	J'ai travaillé seul-e vite et bien
	Intérêt	Ca ne m'intéresse pas du tout	Ca ne m'intéresse pas	Je suis un peu intéressé	Je suis intéressé-e	Je suis très motivé-e
Tâche 2	Autonomie	J'ai observé	J'ai aidé	J'ai été aidé-e	J'ai travaillé seul-e	J'ai travaillé seul-e vite et bien
	Intérêt	Ca ne m'intéresse pas du tout	Ca ne m'intéresse pas	Je suis un peu intéressé	Je suis intéressé-e	Je suis très motivé-e
Tâche 3	Autonomie	J'ai observé	J'ai aidé	J'ai été aidé-e	J'ai travaillé seul-e	J'ai travaillé seul-e vite et bien
	Intérêt	Ca ne m'intéresse pas du tout	Ca ne m'intéresse pas	Je suis un peu intéressé	Je suis intéressé-e	Je suis très motivé-e
Mon sentiment :						

Ce type de carnet de bord est relativement simple, le support va à l'essentiel et il permet de vite sonder la motivation des stagiaires, leur degré de satisfaction et de s'autoévaluer, mais aussi de pouvoir croiser la façon dont les formateurs/trices perçoivent eux/elles-mêmes l'autonomie et l'intérêt des apprenant.e.s.

➔ Ouvrier polyvalent en éco-construction



La formation vise à enseigner le métier d'ouvrier polyvalent en éco-construction.

Par une alternance de cours théoriques, de travaux en atelier et sur chantiers, vous apprenez à mettre en œuvre et utiliser des techniques et matériaux respectueux de l'environnement et de l'humain. Ces travaux nécessitent patience, minutie, persévérance et rigueur.

Durée : 12 à 18 mois

Horaire : du lundi au vendredi de 8h30 à 16h15

Fréquence : entrée permanente

Public : demandeur d'emploi

Lieu : Tubize

En termes de discriminations il faudra veiller à bien inclure les femmes dès les affiches ou supports d'informations vantant la formation qualifiante, même s'il s'agit de travaux manuels qui s'adressent davantage aux hommes. Pour se sentir légitimement concernées, l'inclusion des femmes doit être clairement et explicitement exprimée (images, féminisation du métier, etc.) : « Ouvrier/ouvrière polyvalent.e en éco-construction ». Idem en ce qui concerne les personnes d'origine étrangère.

Il conviendra de réfléchir à inclure des personnes porteuses d'un handicap physique ou mental léger, selon la faisabilité du programme proposé. Dans la mesure du possible, il faudra éviter d'écartier une personne porteuse d'un handicap sans avoir évalué au préalable si elle ne peut pas malgré tout être formée dans le domaine et/ou apporter une plus-value à l'ensemble de l'équipe (responsabilisation, entraide, autres compétences, etc.).

6.3. Evaluation (Habilux)

Pour l'apprentissage de tâches articulées autour de l'entretien de parcs et jardins, Habilux a réalisé 10 fiches reprenant les étapes à réaliser, les points d'attention ainsi que les indicateurs d'évaluation pédagogiques pour chaque tâche. Parmi les fiches, on retrouve différents chantiers : « plantation », « abattage », « broyage », etc., elles permettent en définitive une meilleure acquisition de gestes techniques et des compétences visées.

Certaines s'adressent aux formateurs/trices, d'autres sont destinées aux stagiaires. Cela permet de clarifier ce qui est à faire : le formateur/trice doit penser à approvisionner le chantier, veiller à la sécurité des stagiaires, à anticiper chaque étape de manière constructive et réfléchie. Au recto de ces fiches, le stagiaire trouve un résumé des tâches séquencées en différentes opérations précises. Au verso, il pourra s'autoévaluer grâce à une grille « OSPA » au niveau de la sécurité, de l'économie, de son organisation du travail, de l'application de la technique, etc. O : observer ; S = suivre ; P = partiellement autonome ; A = autonome.

En matière de discriminations, il conviendra ici aussi d'inclure les femmes sur les affiches ou publications informatives à propos de la formation qualifiante, même s'il s'agit de travaux manuels majoritairement attribués aux hommes. Pour se sentir légitimement concernées, l'inclusion des femmes doit donc être clairement exprimée (images, féminisation du métier, etc.), en précisant p.ex. « Le/la stagiaire prépare le chantier ... » en début de paragraphe. L'enjeu est similaire en ce qui concerne les personnes d'origine étrangère.

Il faudra par ailleurs veiller à inclure les personnes porteuses d'un handicap physique ou mental léger, ce point étant à jauger en fonction de la faisabilité effective (pour ne pas mettre en danger le/la stagiaire concerné.e, les autres, ainsi que les formateurs/trices). Dans la mesure du possible, il conviendra ne pas refuser a priori une personne porteuse d'un handicap sans avoir évalué au préalable si la personne ne peut pas malgré tout apprendre et apporter une plus-value à l'équipe (responsabilisation, entraide, autres compétences, etc.).

6.4. Journal d'Apprentissage

L'outil s'adresse à un public « NEETS » (Ni Etudiant, ni Employé, ni Stagiaire de 16 à 19 ans).

L'apprenant.e identifie les compétences utilisées et apprises à la fin de chaque session. Ainsi ils/elles apprennent à autoévaluer leur travail et identifient les domaines dans lesquels il est possible de s'améliorer encore. Cela renforce ainsi les compétences d'écriture et d'orthographe (ici en lien avec le domaine de l'industrie). Le formateur/trice aide les personnes présentant des difficultés majeures pour l'écriture.

La qualification étant basée sur des preuves, l'outil permet de démontrer l'acquisition progressive de compétences. De plus, les apprenant.e.s se voient évoluer et prennent ainsi conscience qu'ils peuvent sans cesse s'améliorer.

Rien n'est à signaler en regard de discriminations éventuelles.

6.5. Food advisor (IT)

FOMAL, membre de SCF, a créé un guide interdisciplinaire sur les restaurants de la ville et il est disponible en version papier ainsi qu'en ligne via une application. Il s'agit de la réalisation d'un guide reprenant les avis des lieux dans lesquels les étudiants réalisent leur stage (accessibilité, nombres de places, clientèle visée et type de restauration/cuisine : végétarien, sans gluten, standard européen, ethnique, menus spécialisés, type de service...). Les stagiaires sont alors invités à réaliser des recherches de réponses appropriées et rédigent une description complète du restaurant. Le centre de formation publie les textes, qui sont alors mis à disposition des futurs stagiaires.

À noter qu'à l'avenir est envisagé la possibilité d'ajouter à la description des images explicatives, ainsi qu'un lecteur vocal pour les malvoyants.

Aucune discrimination à signaler, sauf si l'on considère que certaines personnes n'ont pas accès à internet. Cependant, elles peuvent probablement obtenir cet accès dans des locaux mis à disposition et équipés à cet effet (à l'école, dans des centres pour demandeurs d'emploi, etc.)

Lors de la conception de nouveaux contenus, il faudra veiller à ce que les formateurs/trices apparaissant sur les vidéos intègrent la dimension de diversité (hommes, femmes, différentes origines ethniques...).

6.6. Argumentaire contre les Discriminations

L'outil s'adresse à toute personne susceptible de travailler (dès 15 ans) pour connaître ses droits en matière d'égalité des chances, savoir quelles sont les questions illégales qu'un employeur ne peut pas poser et comment y répondre sans perdre l'intérêt de l'employeur, dans la mesure du possible à tout le moins.

Aucune discrimination sur la forme (qui rejoint donc le fond) car il s'adresse à tout le monde (hommes et femmes de tout âge, d'origine étrangère, portant un handicap, de toute orientation sexuelle, etc.).

Cet outil se penche précisément sur les discriminations et passe donc en revue tous les critères sur lesquels s'appuie la loi (belge) pour lutter contre les traitements défavorables dans le cadre du travail.

Point d'attention : il faudra veiller aux lois et spécificités propre au pays lors de la transposition à l'international

BOÎTE À OUTILS



7. Boîte à outils

L'objectif de la section est de retracer le parcours des outils, depuis leur format original, l'avis qui lui est porté après avoir été expérimenté dans un nouveau contexte et présenté à des experts externes issus d'un autre pays, la version commune qui est issue de la semaine de formation organisée entre pairs, les versions adaptées aux spécificités de différents contextes régionaux et l'avis qui a été à nouveau formulé après avoir procédé à la validation de ces versions finales sur le terrain.

Les supports sont disponibles en ligne via le website du projet :

- > [Les outils originaux](#)
- > [Les outils communs](#)
- > [Les outils adaptés](#)

L'aperçu général proposé ici permet de saisir l'étendue de l'innovation pédagogique mobilisée en allers/retours et par essais/erreurs successif entre les réalités locales et le lien que leur offre un contexte international via la rencontre de formateurs/formatrices s'appuyant nécessairement sur ces outils dans leurs pratiques quotidiennes.

7.1. Kahoot

Outil

- **VERSION ORIGINALE (It) :**
 - ✓ [Infos](#)
 - ✓ Plate-forme d'apprentissage [en ligne](#).

Expérimentations : Partenaires

- **VERSION ORIGINALE**
 - ✓ [Fiche](#) "Habilux" (Be)
 - ✓ [Vidéo](#) "Habilux" (Be)
 - ✓ [Fiche](#) "Tubize" (Be)
 - ✓ [Fiche](#) (UK)
 - ✓ [Vidéo](#) (UK)

Expérimentation : Atelier d'experts

- **VERSION ORIGINALE**
 - ✓ [Fiche](#) (Be)

Expérimentation : Partenaires

- **VERSIONS SUR MESURE** (43 quizz élaborés parmi 4 nouvelles thématiques)
 - ✓ [Fiche](#) (Be-Habilux)

Outils

- **VERSIONS NATIONALES**
 - ✓ [\(Be\)](#) : "Habilux"
 - > "Nomenclature" (15)
 - > "Sylviculture" (7)
 - > "Murs secs" (7)
 - > "Ergonomie" (13)
 - [Vidéo](#)
 - ✓ [\(Fr\)](#) : " NT4S2019"
 - > "Anti-discrimination"
 - [Vidéo](#)

7.2. Evaluation

Outils
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONS ORIGINALES <ul style="list-style-type: none"> ✓ (Be) : Bonnes Pratiques (“Habilux”) ✓ (Be) : Bonnes Pratiques (“Perron”) ✓ (Be) : Bonnes Pratiques (“Tubize”) Vidéo (“Habilux”) ✓ (Fr) : Bonnes Pratiques Fiche Infos ✓ (It) : Infos ✓ (UK) : Fiche Infos

Expérimentations : Partenaires
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiche “Habilux” (It) ✓ Fiche “Tubize” (Fr) Vidéo ✓ Fiche “Tubize” (It)

Outils
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONS AMÉLIORÉES <ul style="list-style-type: none"> ✓ (Be) : Bonnes Pratiques (“Tubize”) ✓ (Fr) : Bonnes Pratiques #1 Bonnes Pratiques #2

Expérimentations : Ateliers d’experts
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION AMÉLIORÉE <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiche (Be) ✓ Fiche (Fr) ✓ Fiche (It) ✓ Fiche (Pt)

Outil
➤ VERSION COMMUNE

Expérimentation : Partenaires
➤ VERSION COMMUNE <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiche “Habilux” (Be) ✓ Fiche “Tubize” (Be) ✓ Fiche (Fr) ✓ Fiche (It) ✓ Fiche (Pt)

Outils
➤ VERSIONS NATIONALES <ul style="list-style-type: none"> ✓ (Be) : Version “Habilux” (Tâche unique) Vidéo ✓ (Be) : Version “Tubize” ✓ (Fr) : Version spécifique (avec recommandations) ✓ (It) : Version spécifique Vidéo ✓ (Pt) : Version spécifique Vidéo

7.3. Stage advisor

Outil
➤ VERSION ORIGINALE “Food” (It) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bonnes Pratiques Guide Infos Vidéo

Expérimentation : Partenaire
➤ VERSION ORIGINALE <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiche (Be)

Outil

- **VERSION AMÉLIORÉE (Fr)**
 - ✓ [Bonnes Pratiques](#)

Expérimentations : Ateliers d'experts

- **VERSION AMÉLIORÉE**
 - ✓ [Fiche](#) (Be)
 - ✓ [Fiche](#) (Fr)
 - ✓ [Fiche](#) (It)
 - ✓ [Fiche](#) (Pt)

Outil

- **[VERSION COMMUNE](#)**

Expérimentation : Partenaires

- **VERSION COMMUNE**
 - ✓ [Fiche](#) "Habilux" (Be)
 - ✓ [Fiche](#) "Tubize" (Be)
 - ✓ [Fiche](#) "Job" (Fr)
 - ✓ [Fiche](#) (It)
 - ✓ [Fiche](#) "Prison#1" (It)
 - ✓ [Fiche](#) "Prison#2" (It)
 - ✓ [Fiche](#) (Pt)

Outils

- **VERSIONS NATIONALES**
 - ✓ (Be) : [Version "Tubize"](#)
[Vidéo](#)
 - ✓ (Fr) : [Version "Job"](#)
 - ✓ (It) : [Version spécifique #1](#)
[Version spécifique #2](#)
[Vidéo](#)
 - ✓ (Pt) : [Version spécifique](#)
[Vidéo](#)

7.4. Anti-discrimination

Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE (Be) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bonnes Pratiques ✓ Infos ✓ Infos1 ✓ Infos2 ✓ Infos3 ✓ Infos4 ✓ Infos5 ✓ Vidéo
Expérimentation : Partenaire
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiche (It)
Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION AMÉLIORÉE (Be) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bonnes Pratiques
Expérimentations : Ateliers d'experts
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION AMÉLIORÉE <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiche (Be) ✓ Fiche (Fr) ✓ Fiche (It) ✓ Fiche (Pt)
Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION COMMUNE
Expérimentation : Partenaires
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION COMMUNE <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiche "Habilux" (Be) ✓ Fiche "Tubize" (Be) ✓ Fiche (Fr) ✓ Fiche (It) ✓ Fiche (Pt)

Outils
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONS NATIONALES ✓ (Be) : Version spécifique Vidéo ✓ (Fr) : Version spécifique : Quizz créé sur Kahoot (“ NT4S2019”) Vidéo ✓ (It) : Version spécifique ✓ (Pt) : Version spécifique Vidéo ✓ (UK) : Version spécifique

7.5. Journal d'apprentissage

Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE (UK) ✓ Fiche Infos Vidéo
Expérimentation : Partenaire
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE ✓ Fiche (Fr) Vidéo (Fr)
Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION AMÉLIORÉE (Fr) ✓ Bonnes Pratiques

7.6. Feuille de route

Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE (Be) ✓ Fiche Infos
Expérimentation : Partenaire
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE ✓ Fiche (Pt)

7.7. Composition du panier

Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE (Fr) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bonnes Pratiques Fiche Infos

7.8. Réunion du matin

Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE (Fr) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bonnes Pratiques Fiche Infos

7.9. Valeurs Humaines (britanniques)

Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE (UK) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiche Infos

7.10. Storytelling (apprentissage secteurs tourisme & hôtellerie)

Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE (Pt) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Infos

7.11. Espace interdisciplinaire de construction

Outil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSION ORIGINALE (Pt) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiche

CONCLUSIONS



8. Conclusions

Le parcours d'un projet est semé d'embûches à éviter et d'imprévus et autres inattendus à devoir surmonter, certainement s'il implique plusieurs partenaires et leur formateurs/trices s'identifiant à une pratique commune, l'apprentissage par le travail d'un public précarisé, mais la déclinant en autant de réalités que de terrains d'expérimentation ouverts en chantier selon les spécificités locales.

A titre d'exemple on parlera ainsi d'« apprenant.e.s », de « stagiaires », ou de « salarié.e.s » selon les dispositifs mis en place et les règles législatives en vigueur. La dimension européenne est donc d'abord une réalité qui se construit.

Ce projet est né d'un premier projet qui avait permis de poser les bases d'un langage commun. Or tous les partenaires n'ont pas embrayé sur le second projet, là où d'autres l'ont rejoint. Chaque partenaire aura également connu des mouvements dans son personnel chargé du suivi du projet, nécessitant aux nouveaux de mettre à jour leur propre logiciel et répertoire de ce que constitue une « entreprise de formation par le travail » au départ de laquelle le projet s'est fixé des objectifs, tant sur les moyens, en perpétuelle redéfinition, que sur les finalités, à atteindre malgré les aléas que constitue un grève nationale, la redéfinition de projets professionnels ou plus personnels (un mariage, une maternité), les incertitudes dictées par un Brexit, etc.

Deux années de réajustements permanents ont néanmoins permis de porter un soin particulier à la confiance des parties engagées et à celle des soutiens reçus (dont celui du co-financement) pour finalement réussir à constituer **une boîte à outils garnie de 3 outils communs, 6 versions intermédiaires et pas moins de 15 déclinaisons particulières (auxquelles il faut ajouter les 43 applications en ligne), 44 fiches d'évaluation, des recommandations, avis d'experts, informations et autre matériel ou mode d'emploi** en vue d'en permettre l'appropriation par tout qui souhaite désormais s'en emparer.

Si atteindre ces résultats tangibles aura été une gageure, ils ne seront pas la seule satisfaction puisque le principal challenge consistait dès le départ en la rencontre de formateurs/trices de terrain pour permettre l'**échange de bonnes pratiques** respectives, la discussion voir le débat sur les tenants et aboutissants, les points forts ou d'amélioration, puis l'élaboration et l'intégration au final de pratiques pédagogiques innovantes assorties de nouveaux supports de formation.

Compte-tenu, d'une part : de l'allergie légitimement développée par un public fragilisé et précarisé face à des méthodes d'apprentissage classiques signifiant trop de situations antérieures d'échec et, d'autre part, de la nécessité de garantir un niveau de qualité à la fois sur les plans technique et pédagogique de cet apprentissage en situation réelle (« par le travail »), le défi aura été relevé haut la main.

Preuve s'il en est, cela constitue au passage une satisfaction et même une fierté supplémentaire, le partenariat avait souhaité ajouté une dimension transversale au déroulé du projet en le plaçant sous les feux de la lutte contre les discriminations à l'heure où l'Europe est traversée de relents nauséabonds. Le focus aura ainsi été permanent sur les différentes productions mais aussi sur les pratiques analysées et développées. Au point que les formateurs/trices se sont emparés de la thématique et ont rapidement formulé le souhait d'en faire un outil à part entière à mobiliser séance tenante dans le cadre de leur centre de formation.

Là où l'éducation rejoint la formation, grâce à la flexibilité, l'écoute au cas par cas et l'innovation qui permet à des pratiques et à un projet de s'inscrire dans leur époque, parfois avec des bouts de ficelle, souvent avec de belles réussites à la clé.

Vive le « work based learning », longue vie aux entreprises de formation par le travail (EFT).

ANNEXES



9. Annexes 1 : Outils sélectionnés

9.1. Annexe 1.1 : Filtres

1. Formaliser les apprentissages techniques sur poste de travail	2. Travailler les compétences de base (lire, écrire, calculer) sur poste de travail
<p>Amener les apprenants à la curiosité par des méthodes et outils accessibles, concrets, visuels, colorés (Ceci, de façon à gommer les aspects « obligatoires et contraignants » associés au scolaire, au profit d'une démarche volontaire et personnelle émanant d'un intérêt réel.) (tondeuse avec fléchage, points d'attention, erreurs à ne pas faire, pratiques « à faire » et utilisation de pictogrammes au maximum</p>	<p>Rattacher tout cadre théorique au concret (lier pratique et théorie), comme par exemple enseigner les mathématiques sur le terrain dans la mise en lien entre les mesures, les calculs et la construction d'un mur par exemple. Cela stimule la compréhension de l'utilité réelle et effective de ces savoirs abstraits, puisqu'on les relie à des savoir-faire</p>
<p>Intégrer la formation d'hygiène, sécurité et environnement en situation de travail, par des méthodes et outils concrets</p>	<p>Etre attentifs à leur prouver qu'ils regorgent d'aptitudes et de compétences multiples et stimuler tous les canaux de communication (visuels, auditifs, etc.), privilégier les outils tels que vidéos, images, l'utilisation des couleurs, des PPT vivants et viser à tout prix le concret. Réduire au maximum la présence de textes continus afin de ne pas léser et perdre les apprenants qui ont des difficultés au niveau alphabétisation</p>
<p>Développer un plan et des « méthodes pédagogiques valorisantes et participatives » d'une part et « des dispositifs de formation connectés aux réalités professionnelles » d'autre part.</p>	<p>ICT skills ?</p>

3. Travailler les compétences comportementales professionnelles et transversales sur poste de travail	4. Évaluer les stagiaires sur poste de travail
<p>Reconnaître les compétences transversales que les apprenants développent en situation de travail et les aider à articuler ces compétences aux employeurs</p> <p>Les actions visent à rencontrer une volonté de mieux allier le volet professionnel et le volet social de la formation</p>	<p>Identifier les résultats d'apprentissage (learning outcomes) – qui peuvent être capturé, mesuré et évalué (skills assessment) en situation de travail par plusieurs acteurs, par exemple des mentors et employeurs pour les compétences, des tuteurs institutionnels sur leur capacité à relier la théorie à la pratique etc.</p>
<p>Proposer et mettre en œuvre un parcours d'intégration en diverses étapes pour amener l'apprenant à avancer progressivement. Lier les activités sur poste de travail aux 'prochaines étapes' e.g. Séance d'information / Entretien d'admission / Module d'accueil / Formation en situation de travail / Stage en entreprise / Job Coaching</p>	<p>Impliquer les apprenants en des activités telles que l'auto-évaluation et l'évaluation par les pairs</p> <p>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</p>
<p>Soutenir les apprenants à devenir plus indépendants et proactifs en leur propre développement professionnelle - déterminer leurs objectifs et créer son projet d'apprentissage</p> <p>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'exprimer et être entendu.</p>	<p>Engager les apprenants dans un processus de rendre compte ('feedback'), réflexion et amélioration – communiquer les critères d'évaluation, afin qu'ils comprennent le processus de prise de jugements</p>
<p>Faciliter et maintenir la communication avec d'autres acteurs multidisciplinaires en l'apprentissage des apprenants (par exemple, employeurs, mentors, professeurs, conseillers d'orientation)</p> <p>Formaliser le partenariat entre ces acteurs...</p>	<p>Enregistrer les résultats d'évaluation qui démontre le progrès entier des apprenants au fur à mesure (à longue durée), y compris les évaluations techniques, théoriques, compétences de base, compétences transversales et professionnelles - comprendre comment les différents éléments d'apprentissage contribuent au but final</p>
<p>Assurer que les processus de recrutement de formation (offre de formation) soit inclusives aux groupes minoritaires - dans les PPT d'enseignement, les outils d'animation, les images choisies - de manière à ce que ces groupes se sentent incluses et légitimes de s'inscrire et de suivre le cursus/apprentissage.</p> <p>e.g. migrants, handicapés, femmes etc.</p>	<p>Assurer que les processus d'évaluation soit inclusives aux groupes minoritaires - dans les PPT d'enseignement, les outils d'animation, les images choisies - de manière à ce que ces groupes se sentent incluses et légitimes de réussir en le cursus/apprentissage.</p> <p>e.g. migrants, handicapés, femmes etc.</p>

9.2. Annexe 1.2 : Fiche de description



NT4S

NOUVEAUX OUTILS POUR NOUVELLES COMPETENCES EN FORMATION SITUATION TRAVAIL

OUTIL/SUPPORT N.

DANS LEQUEL/LESQUELS DES QUATRE MACRO-THEMES IDENTIFIES DANS LE PROJET, LE SUPPORT/OUTIL SELECTIONNE S'INSERE

- Formaliser l'apprentissage technique sur le lieu de travail;
- Travailler sur les compétences de base (lire, écrire, etc.) sur le lieu de travail;
- Travailler sur les compétences comportementales professionnelles et transversales sur le lieu de travail;
- Evaluer les stagiaires/élèves sur le lieu de travail.

(Sélectionner une ou plusieurs options)

BREVE DESCRIPTION DU SUPPORT/OUTIL
(MAX 10 LIGNES)

...
...
...
...
...
...
...
...
...
...

- FINALITE DU SUPPORT / INSTRUMENT.
- DANS QUEL PROCESSUS DE FORMATION (BASEE SUR LE TRAVAIL) S'INSCRIT.
- QUELS RESULTATS IL PERMET D'ELABORER.
(MAX 15-20 LIGNES)

...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...

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



GROUPE CIBLE
(MAX 2 LIGNES)

...

ELABORATION DU SUPPORT/OUTIL (QUI L'A ELABORE ET COMMENT)
(MAX 5 LIGNES)

...
...
...
...

METHODOLOGIE D'UTILISATION DU SUPPORT/OUTIL DANS LE CONTEXTE DE L'APPRENTISSAGE BASE SUR LE TRAVAIL
(QUI L'UTILISE, COMMENT IL EST UTILISE, QUAND, ETC.)
(MAX 7-10 LIGNES)

...
...
...
...
...
...

LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

Le support/outil peut être utilisé par:

- les étudiants des deux sexes;
- les élèves ayant un handicap physique;
- les étudiants ayant un handicap psychique;
- les étudiants ayant moins d'opportunités (économiques, sociales, etc.);
- autre (précisez)

(Sélectionnez une ou plusieurs options)

AUTRE INFO

...

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

9.3. Annexe 1.3 : Fiche d'analyse



Nom
Organisation
Pays



1. Quel outil avez-vous testé (Nom de l'outil, Pays qui a présenté l'outil) ?
2. Pourquoi ?
3. Quel était vos attentes ? A quel point a le testing répondu à vos attentes ?
4. Qui a testé l'outil (profil professionnel, rôle dans l'organisation, etc.) ?
5. Avec quel groupe cible (jeunes, adultes, etc.) ?
6. Description du testing (brève description de la méthodologie utilisée) ?
7. En utilisant le tableau ci-dessous, notez les points pertinents de l'outil que vous avez testé :

<i>FORCES</i>	<i>FAIBLESSES</i>
1. 2. 3. 4. —	1. 2. 3. 4. ...
<i>POSSIBILITES</i>	<i>MENACES</i>
1. 2. 3. 4. —	1. 2. 3. 4. ...

8. Recommandations pour la suite (e.g. l'outil est transférable à notre contexte, mais il faut le réadapter... / l'outil manque de...) ?

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

10. Annexes 2 : Outils communs

10.1. Annexe 2.1 : Evaluation

J'évalue mon apprentissage

STAGIAIRE :

DATE :

Formateur :

Domaine :



J'ai fait

.....

.....

		👍	👍👍	👍👍👍	👍👍👍👍
Stagiaire	Intérêt				
	Autonomie				
Formateur	Intérêt				
	Autonomie				

J'ai une présentation adéquate.

Stagiaire	👍	👍👍	👍👍👍	👍👍👍👍
Formateur	👍	👍👍	👍👍👍	👍👍👍👍

Je suis capable de m'organiser et de m'adapter.

Stagiaire	👍	👍👍	👍👍👍	👍👍👍👍
Formateur	👍	👍👍	👍👍👍	👍👍👍👍

J'ai de bonnes relations avec les autres.

Stagiaire	👍	👍👍	👍👍👍	👍👍👍👍
Formateur	👍	👍👍	👍👍👍	👍👍👍👍

Commentaires personnels :

.....

.....

.....

Sentiment général de la semaine : 😞 😐 😊 😄

Commentaires du formateur :

.....

.....

.....

10.2. Annexe 2.2 : Stage advisor

Nom et prénom :

Formation :

Date :

Indiquez les informations à propos de votre dernier lieu de stage dans le tableau :

STAGE ADVISOR	
Nom de l'entreprise	
Adresse (+ screenshot Google Maps)	
Contact et personne de contact/référent	
Site web et réseaux sociaux	
Horaires / Temps de travail	
Accès	
Secteur d'activité	
Spécialité(s)	
Histoire	
Nombre de travailleurs	
Poste occupé	
EPI/Tenue	
Tâches / Travail réalisé	
Prérequis pour accéder au métier	
Points d'attention (pénibilité, accessibilité, particularités...)	
Autres / Divers	

10.3. Annexe 2.3 : Antidiscrimination



Balayez les **discriminations** et faites place à la **diversité** dans vos formations qualifiantes

Sélection du public

Les organismes d'insertion socio-professionnelle ont pour mission d'amener vers l'emploi les publics les plus précaires : des jeunes, des femmes, des étrangers, des personnes âgées, handicapées, etc. Ils contribuent ainsi à une société plus inclusive et égalitaire.

Il est donc primordial d'avoir une réflexion au sein de l'organisme de formation pour que le recrutement soit exempt de discriminations et le plus inclusif possible.

Communication vers le public

Sur les visuels de l'organisme d'ISP, dans la communication interne et externe, indiquer, s'il y en a, les critères de non-éligibilité pour rentrer dans les contraintes de subside (âge, sexe, situation, diplôme requis...). Par exemple, le public visé : sans-emploi, bénéficiaires des revenus d'intégration, jeunes sans formation ni qualification (NEETS), femmes précarisées, primo-arrivants...

Cela permet d'appuyer l'absence de discrimination mais le respect du cadre légal et réglementaire, l'approche particulière de l'organisme de formation.

Les visuels et la communication ne doivent pas viser un public précis mais être le plus inclusif possible. Ils doivent permettre de manière subtile d'encourager tous les profils à s'inscrire en formation : femmes et hommes, personnes âgées, personnes de couleurs, personnes handicapées...

Accueil

Au plus le groupe est mixte dans la diversité des âges, origines, genre, handicap, orientations sexuelles, au plus il est important de prévoir un bon accueil et un moment de rencontre avant de débiter la formation. Permettre à tout le monde de faire connaissance dans un cadre convivial, c'est aussi assurer une bonne cohésion de groupe et insuffler une dynamique positive pour découvrir la formation.

Tuer les préjugés dans l'œuf et créer du lien, ça se prépare et c'est essentiel pour que la formation se déroule dans une ambiance de travail agréable.

Egalité des genres

Soyez vigilants à ce que l'égalité des genres soit respectée et mise en avant dans chaque formation. Stipulez les deux sexes de manière complète (pas se contenter de H/F) ; par exemple :

- « Cherchons ouvrier polyvalent/ouvrière polyvalente en écoconstruction »
- « Formation pour aide-soignante/aide-soignant »

Soyez-y attentif dans tous les aspects de votre travail : communication et visuels, outils pédagogiques et fiches explicatives, à l'oral...

Proposez des espaces et des conditions d'accueil et de travail adaptés aux deux sexes : vestiaires, toilettes, équipements, outils...

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.



Compréhension et apprentissage

Respectez le rythme d'apprentissage de chacun et assurez-vous que chaque apprenant comprenne effectivement et puisse évoluer à son rythme.

S'il y a prise en charge des personnes étrangères, de primo-arrivants, ou ayant des difficultés avec la lecture et l'écriture ou présentant des troubles cognitifs, assurez-vous qu'ils/elles comprennent bien tous les termes techniques liés au jargon professionnel : créez un glossaire avec des images et l'appellation, accompagnez les dans la lecture et l'écriture.

Handicap

Assurez un accueil personnalisé aux personnes porteuses d'un handicap (mental ou physique). Évaluez ce qui est envisageable afin d'adapter vos pratiques aux compétences et capacités de la personne, tout en gardant la sécurité de tous à l'esprit. Tenez-vous au courant et informés des limites de la personne, en impliquant toute l'équipe encadrante.

Pensez à indiquer, renseigner et adapter les modalités d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite.

Vivre ensemble

La gestion d'un groupe implique de tenir compte de la dynamique de groupe, de l'ambiance au sein de la formation, entre apprenants, avec les formateurs et les clients. Il ne faut jamais laisser un malaise sans réponse. Il faut permettre de les exprimer pour s'en saisir.

Fracture numérique

S'il est question d'utiliser internet ou des supports informatiques, assurez-vous d'abord que les stagiaires possèdent l'équipement nécessaire et l'accès à Internet. Ensuite, il est impératif que tout le monde soit à l'aise avec l'outil. Personne ne doit se sentir exclu ou perdu. Eventuellement, procéder par binôme ou sous-groupes de façon à ce que chacun puisse participer à l'exercice.

Evaluation

L'évaluation doit se faire de manière respectueuse du rythme d'apprentissage et des capacités de chacun. L'évaluation, si elle doit être égalitaire, doit surtout être équitable et individualisée pour être adaptée au profil du stagiaire et ses éventuelles capacités ou troubles spécifiques/selon son niveau de compétences et les difficultés et freins auxquels il est confronté. De plus, en plus des compétences techniques et pratiques, il faut, tout au long du processus d'apprentissage, valoriser les compétences transversales, les savoir-être et savoir-faire comportementaux, les aptitudes relationnelles.

Atouts de la diversité

Gardez à l'esprit que la diversité ne peut être qu'un atout et source d'enrichissement si elle est bien appréhendée. Avoir une diversité (âges, genres, origines, religions, handicap...) est source d'enrichissement pour tout le groupe. Il est donc nécessaire d'être vigilant à tous types de discriminations, préjugés et jugement pour les éviter, les déminer et ainsi favoriser l'inclusion de tous et toutes par une atmosphère de tolérance, de bienveillance et d'échange.

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.

10.4. Annexe 2.4 : Fiches d'analyse

10.4.1. Evaluation, Kahoot, Stage advisor



« New Tools 4 new Skills » Réf. :17FP0008

Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



1/7

Date :

Lieu/Centre :

Outil (sélectionnez/cochez) :

- Evaluation
- Kahoot
- Stage Advisor

1. Description des modifications complétant & améliorant la version commune de l'outil :
 => Quelles spécificités « nationales » / « sectorielle » / « locales » avez-vous jugé nécessaire d'apporter à la version de l'outil travaillé lors de la semaine de formation en Belgique ?

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. :17FP0008

Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



2/7

2. Description du testing :

- => Quel protocole (qui ? quand ? comment ?) avez-vous défini en préparant le testing (contexte, nombre et profil des formateurs, groupe-cible, phases & rythme ...) ?
- => Comment s'est alors effectivement déroulé le testing par rapport au programme prévu ?

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. :17FP0008

Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



3/7

3. Description des impacts (positifs/négatifs) des adaptations apportées lors du testing ?

- => Selon vous, quelles sont les différences apparues entre les objectifs qui étaient planifiés et la mise en oeuvre telle qu'elle s'est déroulée ?
- => Décrivez et tenter d'expliquer pourquoi des adaptations ont dû être apportées.

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. :17PP0008
Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



4/7

Quels sont les objectifs de l'outil ?

- Formaliser l'apprentissage technique.
- Travailler les compétences de base (lecture, écriture, etc.).
- Travailler les compétences comportementales professionnelles & transversales.
- Évaluer les étudiants/stagiaires/salariés.
- Autre (précisez) : sensibilisation, prise de conscience, lutte contre les stéréotypes, encouragement à davantage de mixité.

▪ D'après vous, est-ce que les objectifs ont été atteints... :

- Tout à fait.
- Partiellement.
- Pas du tout.
- Commentaires :

• La version finale du support/outil adapté peut être utilisé par :

(Sélectionnez une ou plusieurs options)

- Les étudiants/stagiaires/salariés des deux sexes.
- Les étudiants/stagiaires/salariés ayant un handicap physique.
- Les étudiants/stagiaires/salariés ayant un handicap psychique.
- Les étudiants/stagiaires/salariés ayant moins d'opportunités (économiques, sociales, etc.).
- Autre (précisez) :

• La version finale du support/outil est-il construit de façon à inclure :

- | | |
|---|-----------|
| <input type="checkbox"/> Tant les hommes que les femmes ? | Oui – Non |
| <input type="checkbox"/> Tant les natifs que les personnes d'origine étrangère ? | Oui – Non |
| <input type="checkbox"/> Également les personnes ayant un léger handicap ? | Oui – Non |
| <input type="checkbox"/> Les personnes ayant des difficultés financières ou de faibles qualifications ? | Oui – Non |
| <input type="checkbox"/> Les personnes de tout âge ? | Oui – Non |

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. :17PP0008
Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



3/7

▪ ANALYSE DE L'OUTILS ET DE SON UTILISATION

POINTS DE FORCE DE L'OUTIL

POINTS DE FAIBLESSES DE L'OUTIL

OPPORTUNITÉS

OBSTACLES ET LIMITES

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. :17FP0008
Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



6/7

RECOMMANDATIONS
(Par rapport à l'équipe
pédagogique, au contexte
à l'organisation du centre,
etc.)

AUTRES...

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. :17FP0008

Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



7/7

- Quelle est votre impression générale de l'outil après le testing ?
(à décliner au niveau national)

- Selon vous, quelle est l'utilité possible/potentielle/probable de l'outil ?

- L'outil vous semble-t-il suffisamment simple à utiliser compte-tenu de votre public ?

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.

10.4.2. Anti-discrimination



« New Tools 4 new Skills » Réf. : 17P0008

Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



1/5

Date :

Lieu/Centre :

Outil : Non-discrimination

Description du testing :

=> Avez-vous été en mesure de programmer des activités spécifiques pour utiliser la fiche durant le testing ?

>> Oui ?

- Lesquelles ?
- Comment ?
- Quels résultats avez-vous obtenus ?
- Des réactions particulières sont-elles à souligner ?

>> Sinon : pourquoi ?

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. : 17PP0008

Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



2/5

Description du testing :

=> Quelles spécificités « nationales » / « sectorielle » / « locales » avez-vous éventuellement jugé nécessaire d'apporter à la version de l'outil travaillé lors de la semaine de formation en Belgique ?

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. : 17PP0008

Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



3/6

Quels sont les objectifs de l'outil ?

- Formaliser l'apprentissage technique.
- Travailler les compétences de base (lecture, écriture, etc.).
- Travailler les compétences comportementales professionnelles & transversales.
- Évaluer les étudiants/stagiaires/salariés.
- Autre (précisez) : sensibilisation, prise de conscience, lutte contre les stéréotypes, encouragement à davantage de mixité.

▪ **D'après vous, est-ce que les objectifs ont été atteints... :**

- Tout à fait.
- Partiellement.
- Pas du tout.
- Commentaires :

• **La version finale du support/outil adapté peut être utilisé par :**

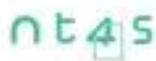
(Sélectionnez une ou plusieurs options)

- Les étudiants/stagiaires/salariés des deux sexes.
- Les étudiants/stagiaires/salariés ayant un handicap physique.
- Les étudiants/stagiaires/salariés ayant un handicap psychique.
- Les étudiants/stagiaires/salariés ayant moins d'opportunités (économiques, sociales, etc.).
- Autre (précisez) :

• **La version finale du support/outil est-il construit de façon à inclure :**

- Tant les hommes que les femmes ? Oui – Non
- Tant les natifs que les personnes d'origine étrangère ? Oui – Non
- Également les personnes ayant un léger handicap ? Oui – Non
- Les personnes ayant des difficultés financières ou de faibles qualifications ? Oui – Non
- Les personnes de tout âge ? Oui – Non

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. : 17PP0008
Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



4/6

■ ANALYSE DE L'OUTILS ET DE SON UTILISATION

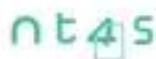
POINTS DE FORCE DE L'OUTIL

POINTS DE FAIBLESSES DE L'OUTIL

OPPORTUNITÉS

OBSTACLES ET LIMITES

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. : 17PP0008
Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



3/6

RECOMMANDATIONS
(Par rapport à l'équipe
pédagogique, au contexte
à l'organisation du centre,
etc.)

AUTRES...

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.



« New Tools 4 new Skills » Réf. : 17PP0008

Ce projet est cofinancé avec le soutien de la Commission européenne.



6/6

- **Quelle est votre impression générale de l'outil après le testing ?**
(à décliner au niveau national)

- **Selon vous, quelle est l'utilité possible/potentielle/probable de l'outil ?**

- **L'outil vous semble-t-il suffisamment simple à utiliser compte-tenu de votre public ?**

La présente communication n'engage que son auteur, la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de son contenu.