STOP THE DROP

Développer la motivation des adultes à risque de décrochage

ISFCE INSTITUT SUPÉRIEUR DE FORMATION CONTINUE D'ETTERBEEK — BELGIQUE

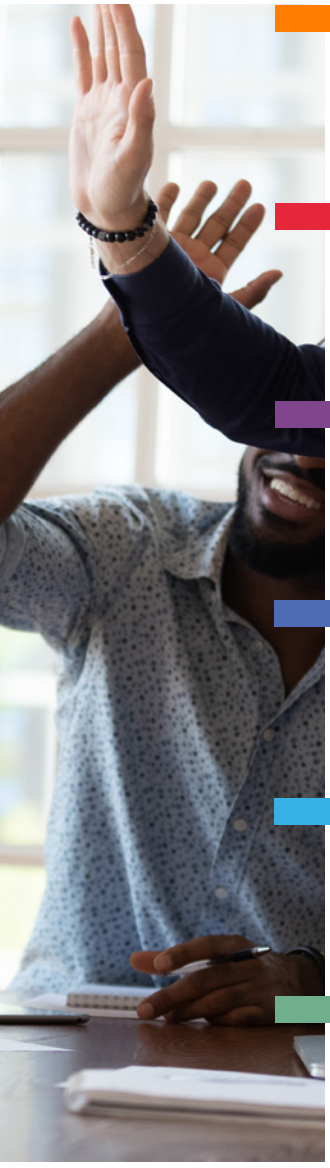
University of Aruba — ARUBA

GIP FTLV-IP CENTRE VAL DE LOIRE — FRANCE

18 57 BGE — HONGRIE

Développer la motivation des adultes à risque de décrochage

Table des matières



01 **Introduction** 4
La genèse du projet et les partenaires 6
Les objectifs poursuivis 9
L'impact attendu 12
Plan de travail et rencontres 13

02 **Méthodologie** 14
La collecte des données 16
La recherche de solutions, de bonnes pratiques et l'élaboration du Portfolio 17
Développement et test du Portfolio 17

03 **4 approches - description et définition** 18
L'axe individuel 20
L'axe éducationnel 1 – niveau infra-éducationnel 32
L'axe structurel 44
L'axe éducationnel 2 – niveau supra-éducationnel 54

04 **Fiches récapitulatives**
L'axe individuel 66
L'axe éducationnel 1 – niveau infra-éducationnel 68
L'axe structurel 76
L'axe éducationnel 2 – niveau supra-éducationnel 78

05 **L'impact de la crise du covid-19 sur notre projet** 82

06 **Conclusion** 86
Une visibilité accrue des problèmes rencontrés par notre public cible 88
Des outils pour des solutions durables et efficaces 88
La crise du covid-19 ou comment réinventer notre enseignement 89
Dans l'attente d'un impact constructif et à large portée 90

Introduction

est Business School
Hungary
aculty of Business Administration
Zalaegerszeg

Tous actifs dans le secteur de l'éducation des adultes, les quatre partenaires ont vu l'opportunité d'aborder ensemble le thème du décrochage scolaire chez un public cible.

1. 1. La genèse du projet et les partenaires

Tous actifs dans le secteur de l'éducation des adultes et/ou dans le secteur de l'enseignement supérieur permettant aux adultes de poursuivre des programmes d'enseignement supérieur, les quatre partenaires impliqués dans ce projet ont vu l'opportunité d'aborder ensemble le thème du décrochage scolaire chez un public cible composé d'apprenants fragiles issus d'un milieu socio-économique faible. S'attaquer à l'abandon scolaire signifie pour nos institutions de renforcer notre responsabilité à les aider à sortir de l'isolement et de l'exclusion sociale et à acquérir de la confiance en eux nécessaire pour affronter tous ces obstacles.

Ainsi, l'I.S.F.C.E. (Institut Supérieur de Formation Continue d'Etterbeek) situé à Bruxelles en Belgique, le GIP-FTLV-IP (Groupement d'Intérêt Public-Formation Tout au Long de la Vie-insertion Professionnelle) attaché à l'Académie d'Orléans-Tours en France, la Faculté ZFBA (Zalaegerszeg College of Business Administration) située à 250 km de Budapest en Hongrie et l'Université de Aruba, territoire d'outre-mer faisant partie du Royaume des Pays-Bas, située dans les Caraïbes, mettent tout en œuvre depuis des années déjà pour aider les apprenants à acquérir une reconnaissance de leurs qualifications, leur fournir un parcours de formation et un diplôme. Chaque institution les aide à progresser vers des qualifications plus élevées et tente de renforcer l'inclusion sociale. Mais pour garder nos étudiants dans la formation et élargir notre regard sur le problème et les solutions à mettre en œuvre, chaque partenaire confronté à la même problématique, a ressenti l'importance de s'inscrire dans un projet international nous permettant d'échanger de nouvelles approches pédagogiques et méthodes de travail, de développer des outils communs ou plus spécifiques et surtout efficaces et durables. Avec nos spécificités, nos différences de taille et expertises et nos horizons différents, nous nous sommes tous lancés pour la première fois dans un projet transnational Erasmus + visant à lutter efficacement contre l'abandon scolaire.

Fiers d'être la première institution pour adultes de promotion sociale d'enseignement supérieur non universitaire en Fédération Wallonie Bruxelles à être porteur de projet Erasmus+, l'I.S.F.C.E., prestataire de promotion sociale, propose à côté des cours de langues (Français, Anglais, Néerlandais, Espagnol) un cursus d'enseignement supérieur pour pas moins de 1700 apprenants adultes de plus de 100 nationalités différentes, âgés de 18 à 77 ans et aux origines sociales variées (chômeurs, jeunes mères, personnes nouvellement arrivées dans notre pays, minorités ethniques, etc). L'ouverture interculturelle et intergénérationnelle y est grande et dans un contexte socio-économique fragile et une situation de faible qualification, l'I.S.F.C.E. permet aux apprenants via un système d'unités de formation inspiré du

processus de Bologne, de mieux concilier leurs études avec une vie professionnelle ou familiale. En validant différentes unités dans une des 4 licences proposées[1] , l'étudiant acquiert un ensemble de compétences nécessaires à une profession donnée. Ces étudiants de l'enseignement supérieur non universitaire (+ /- 250 apprenants) inscrits pour la première fois dans une unité d'enseignement sont le principal groupe cible pour ce projet car le taux d'abandon des premières années est souvent supérieur à 30% chaque année (2015-2016 : 36.2%; 2016-2017 : 38.5%; 2017-2018 : 34,7%; 2018-2019 : 36%; 2019-2020 : 29%). Malgré de multiples initiatives informelles[2] et l'octroi de la Charte Erasmus en 2015, un premier projet de partenariat en 2016 n'a pas abouti. L'I.S.F.C.E., sur base d'un rapport de l'AEQES[3] lui recommandant de formaliser ses outils et pratiques au profit de l'ensemble de l'institution, s'est alors accordé un nouvel essai avec des objectifs plus spécifiques, des outils performants et durables, un consortium plus large et des résultats plus ambitieux (notamment en mettant en œuvre Erasmus Mobility[4]) basés sur une réflexion incluant les collaborateurs et étudiants.

Le partenariat est composé de quatre pays novices dans la mise en œuvre d'un partenariat Erasmus+, prêts à mettre les apprenants au cœur de leurs préoccupations en sélectionnant les sujets les plus pertinents: l'abandon scolaire précoce, la lutte contre l'échec scolaire, l'accès aux études aux personnes défavorisées, l'inclusion et l'équité. Les équipes pédagogiques, le personnel administratif et les enseignants, déjà sensibilisés et formés à l'accompagnement spécifique des apprenants s'accordent pour fournir une attention particulière à ces différents groupes cibles afin qu'ils soient au courant du projet et s'impliquent dans leurs activités. Concrètement, il fut décidé que cela se ferait de trois manières différentes :

1 / à travers des groupes de discussions[5] des apprenants limités à +/- 20 personnes dans chaque pays : on y collecte leurs récits sur leurs barrières et obstacles à la poursuite de leur programme;
2 / via le développement et le test de la boîte à outils commune: les apprenants auront la possibilité d'expérimenter de nouvelles méthodes d'apprentissage;
3 / par la communication interne en communiquant de manière régulière sur les objectifs visés et les résultats obtenus pour les aider à réaliser leur cursus et obtenir un diplôme.

Egalement actif dans le secteur de l'éducation des adultes, le GIP-FTLV-IP (Groupement d'Intérêt Public-Formation Tout au Long de la Vie-insertion Professionnelle) fait partie de l'Académie d'Orléans-Tours et est un établissement autonome lié au Ministère de l'Education nationale. Il coordonne et organise la mise en œuvre et le suivi des cours de formation pour adultes en apprentissage tout au long de la vie principalement dans le secteur de l'insertion professionnelle avec le réseau GRETA[6]. Le GIP-FTLV-IP gère également le suivi administratif et budgétaire du Centre de Formation D'Apprentis et organise les projets académiques en termes d'éducation, de formation et d'apprentissage. Ainsi un réseau de 217 établissements, comptant plus de 17.000 apprenants, délivre 187 diplômes et certification, donne conseil et propose pas moins de 500 formations aux entreprises ou aux salariés sur 22 sites différents.

Au GIP-FTLV-IP, 1237 personnes sont concernées par un plan de formation spécifique aux personnes à grand risque d'exclusion sociale et professionnelle (chômage long terme,

---

1. Marketing, informatique, assistant de direction et comptabilité.
2. Un suivi individuel des apprenants par les professeurs au conseil des études, des cours préparatoires aux prochaines unités d'enseignements, des classes de français ou mathématiques , un mentorat d'étudiants de 2ème et 3ème années pour les étudiants de 1ère année font partie des aides récurrentes fournies par le personnel.
3. AEQES, l'Agence pour l'Evaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur L'Agence a pour principales missions de planifier en toute indépendance des procédures d'évaluation de la qualité de l'Enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles - quelles que soient les institutions concernées (universités, hautes écoles, écoles supérieures des arts, établissements d'enseignement de promotion sociale). (www.aeques.be)
4. Le programme Erasmus (programme d'action communautaire européen pour la mobilité des étudiants universitaires est un programme d'échange d'étudiants de l'Union européenne (UE) créé en 1987. Erasmus +, ou Erasmus Plus, est le nouveau programme combinant tous les programmes actuels de l'UE pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport, qui a été lancé en janvier 2014. Depuis lors, le programme a favorisé la mobilité de plus de 3,3 millions d'étudiants au sein de la communauté européenne. En juillet 2020, le réseau d'étudiants Erasmus se compose de 534 associations locales dans 42 pays et compte plus de 15 000 bénévoles
5.Cfr Méthodologie
6. Réseau de la formation continue des adultes de l'académie d'Orléans-Tours de la région Centre-Val de Loire, assure des missions de service public de la formation. Il développe et met en œuvre des prestations qui répondent aux besoins de conseil, de compétences et d'accompagnement des financeurs (entreprises, OPCO, collectivités territoriales, Pôle Emploi…) et de tous les publics salariés et demandeurs d'emploi. Il englobe le GRETA BERRY, le GRETA CŒUR 2 LOIRe, le GRETA VAL DE LOIRE ainsi que le GIP FTLV-IP. (Réseau GRETA Académie d'Orléans-Tours (ac-orleans-tours.fr)

jeunes en difficulté, etc…). Plus de 95% d'entre elles sont des femmes, 40% ont plus de 50 ans, 30% n'ont pas obtenu de diplôme secondaire, 13% sont reconnus handicapés et plus de 90% n'avaient pas de ressources financières avant la mise en œuvre de ce plan. Ce public cible dont seulement 40% se voit délivrer une qualification complète est donc concerné par notre projet. Sur ce point, le GIP-FTLV-IP était désireux d'échanger avec des partenaires d'autres horizons et de construire ensemble des solutions. Même si pour le GIP-FTLV-IP, il s'agit également d'une première expérience dans un partenariat stratégique Erasmus+, l'institution n'en n'est pas à son premier projet de ce type puisqu'elle a déjà participé aux mobilités Erasmus+ (KA 104), pilote en collaboration avec le Rectorat la "Mission contre le décrochage scolaire" et s'implique dans l'initiative "Assure ton année"[7].

A la base de ces projets et réflexions, on peut y voir une dynamique interne de recherche et développement en apprentissage tout au long de la vie, une innovation pédagogique, et la recherche de nouvelles méthodologies, d'autonomisation et de dialogue qui cadrent parfaitement dans notre projet.

Dans un environnement de campus à taille humaine, la Faculté ZFBA (Zalaegerszeg College of Business Administration) fait partie de l'Université des Sciences Appliquées de Budapest et s'étend sur 17 hectares. Elle se situe à 250 km de la capitale Budapest à quelques pas de la frontière autrichienne et accueille environ 600 étudiants et 72 membres du personnel. La Faculté propose différents programmes d'études : administration et gestion des entreprises, finances et comptabilité, services publics et affaires, informatique.

Elle propose également des programmes d'enseignement supérieur non universitaire et des programmes de formation post-universitaire. Les apprenants en éducation des adultes sont des personnes âgées de 25 à 34 ans en recherche d'un meilleur emploi ou d'un salaire plus élevé. Pourtant, la participation des adultes hongrois à l'apprentissage tout au long de la vie reste inférieure (7%) à la moyenne de l'UE (10%), d'où une augmentation nécessaire de la participation et de la qualification de ce groupe spécifique via notre projet. Tous les étudiants en licence qui s'inscrivent pour la première fois dans une unité d'enseignement, à savoir +/- 10 apprenants, seront concernés par le projet. Les étudiants qui suivent des cours à temps partiel et les étudiants des cours de courte durée en éducation des adultes (20 à 40 participants) entrent aussi en ligne de compte.
En outre, la situation dans une petite ville à la campagne n'est pas favorable à l'attrait des étudiants. Les abandons sont fréquents et mettent en danger l'organisation du programme. Ainsi, dans un souci de réussite, le personnel a développé une sensibilité beaucoup plus grande aux besoins de l'apprenant en privilégiant la communication, l'empathie, les formations et le partage d'expériences.

Confrontée à la même problématique d'abandon scolaire, la Faculté ZFBA a vu dans ce projet une première occasion d'échanger et de développer des outils avec des partenaires internationaux en vue de solutions efficaces.

Une longue tradition de collaboration internationale caractérise l'Université d' Aruba. Elle est aussi à l'origine de son expansion et reste la clé de sa stratégie globale. Erasmus+ en fait partie intégrante tant l'Université a toujours contribué aux relations transatlantiques entre les Caraïbes et l'Amérique d'une part et l'Europe d'autre part. Elle se veut être un espace central pour inviter des universitaires, chercheurs, enseignants à collaborer à l'apprentissage et à la recherche.

Territoire du Royaume des Pays-Bas et membre de l'Union Européenne, cette île d'outre-mer du bassin des Caraïbes offre par sa position centrale et son contexte multiculturel et multilingue[8] bien des atouts que l'Université cherche à développer, notamment en encourageant son personnel et ses étudiants à participer au programme Erasmus+ et à de nouveaux projets de coopération internationale en termes de recherche et d'enseignement. Ce projet concrétisera l'objectif de coopération après les programmes d'échange d'étudiants et de personnels. L'Université d'Aruba regroupe 700 étudiants

et 100 collaborateurs et propose des cours d'enseignement supérieur non universitaire et universitaire de master en droit, finance et comptabilité, marketing, hôtellerie et tourisme, travail social. Bien qu'elle n'ait pas (encore) de filière distincte pour l'enseignement de la deuxième chance, elle estime qu'au moins 60% des étudiants[9] sont des professionnels en milieu de carrière, travaillant à temps plein ou à temps partiel, généralement avec des responsabilités familiales. Diverses raisons, dont le travail ou la famille expliquent l'abandon précoce. Parvenir à connaître ce taux d'abandon et se faire une meilleure idée des raisons de l'abandon pourra aider les étudiants concernés à atteindre leurs objectifs sans compromettre le niveau d'éducation. Les étudiants inscrits à la Faculté de Droit et de plus de 24 ans pourront bénéficier de ce projet.

1. 2. Les objectifs

Avec pour objectif principal d'augmenter la part de la population âgée de 30 à 34 ans - qui termine l'enseignement supérieur ou équivalent - à au moins 40%, la stratégie Europe 2020 s'emploie à accroître la participation à l'éducation des adultes et améliorer les possibilités pour ces personnes fragiles provenant d'un milieu socio-économique défavorisé d'accéder à des possibilités d'apprentissage de haute qualité afin de promouvoir le développement personnel et professionnel, l'autonomisation, l'adaptabilité, l'employabilité et la participation active à la société.

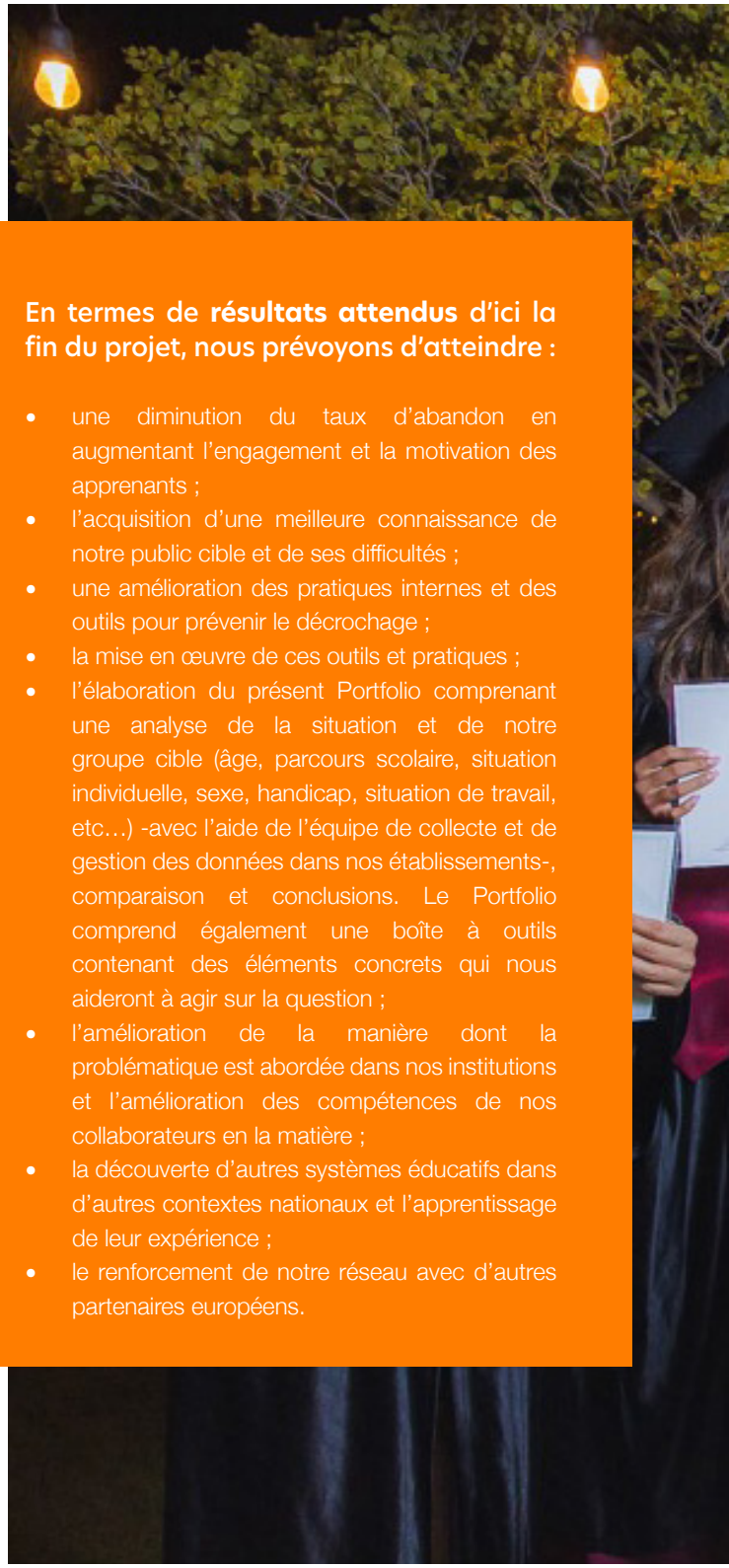
Pour les personnes n'ayant pas obtenu une qualification dès leur plus jeune âge dans l'enseignement scolaire ou dans les systèmes de l'enseignement supérieur, obtenir un diplôme s'avère très précieux dans la société actuelle où il est difficile de trouver un emploi.

Construire un projet de vie et combiner des études, tout en gardant une motivation à long terme, s'apparente à un vrai défi quotidien quand on se heurte à des nouveaux obstacles liés à la vie professionnelle ou familiale exigeante. C'est par le biais de l'engagement personnel, l'autonomie et la responsabilité que nous comptons nous attaquer au problème du désengagement et mettre en place la prévention dans nos contextes spécifiques. Les institutions impliquées dans cette initiative comptent bien unir leurs forces pour partager leurs pratiques et développer des solutions prêtes à l'emploi. Les causes de l'abandon ne leur sont pas complètement inconnues mais elles comptent bien les approfondir et vérifier leurs hypothèses grâce aux apports des étudiants.

On peut dès lors définir l'objectif général du projet, à savoir : d'une part, réduire le taux d'abandon des apprenants dans les établissements partenaires en privilégiant des solutions efficaces et durables. D'autre part, répondre à deux questions :
1 / Pourquoi certains apprenants de l'éducation des adultes abandonnent-ils avant d'obtenir leur diplôme ?
2 / Quels sont les meilleurs outils et pratiques qui existent dans le domaine de l'orientation et de la prévention dans les organisations partenaires et contextes nationaux ?

Notre objectif principal est d'augmenter, à au moins 40%, la part de la population âgée de 30 à 34 ans qui termine l'enseignement supérieur ou équivalent.

7. Projet qui vise à offrir aux jeunes de nouveaux programmes de formation et des conseils d'orientation en vue de construire un nouveau projet de formation.
8. Les langues officielles d'Aruba sont le néerlandais, langue parlée par 6 % de la population, et également depuis 2003 le papiamento, langue nationale de l'île depuis le début du XVIIe siècle et la langue la plus souvent parlée par 70 % de la population.
9. L'Université participe déjà à la Mobilité Erasmus+ et s'est dotée d'un bureau international qui s'occupe des projets internationaux, de la collaboration et des partenaires.



Nos **objectifs spécifiques** sont :

- augmenter la motivation des apprenants pendant leur cursus ;
- améliorer les qualifications et l'employabilité des apprenants ;
- améliorer les pratiques pédagogiques des partenaires.

Nos **objectifs opérationnels** sont les suivants :

- recueillir et identifier les principaux facteurs d'abandon dans les institutions partenaires ;
- partager et comparer les résultats en mettant l'accent sur les facteurs internes communs des institutions partenaires ;
- développer et mettre en œuvre des outils de prévention qui seront rassemblés dans le Portfolio ;
- observer les bonnes pratiques pédagogiques des partenaires pour éviter le décrochage, échanger et développer des solutions dans notre réseau ;
- co-construire un Portfolio avec des outils et des pratiques permettant la prévention et un meilleur accompagnement des apprenants.

En termes de **résultats attendus** d'ici la fin du projet, nous prévoyons d'atteindre :

- une diminution du taux d'abandon en augmentant l'engagement et la motivation des apprenants ;
- l'acquisition d'une meilleure connaissance de notre public cible et de ses difficultés ;
- une amélioration des pratiques internes et des outils pour prévenir le décrochage ;
- la mise en œuvre de ces outils et pratiques ;
- l'élaboration du présent Portfolio comprenant une analyse de la situation et de notre groupe cible (âge, parcours scolaire, situation individuelle, sexe, handicap, situation de travail, etc…) -avec l'aide de l'équipe de collecte et de gestion des données dans nos établissements-, comparaison et conclusions. Le Portfolio comprend également une boîte à outils contenant des éléments concrets qui nous aideront à agir sur la question ;
- l'amélioration de la manière dont la problématique est abordée dans nos institutions et l'amélioration des compétences de nos collaborateurs en la matière ;
- la découverte d'autres systèmes éducatifs dans d'autres contextes nationaux et l'apprentissage de leur expérience ;
- le renforcement de notre réseau avec d'autres partenaires européens.

Nous pensons également proposer un projet innovant car il touche premièrement le secteur des adultes auquel les pouvoirs publics, de nombreux gouvernements et l'Union Européenne accordent beaucoup d'attention. Cette dernière s'est d'ailleurs fixé pour objectif en 2020 de réduire la part moyenne des jeunes en décrochage scolaire à moins de 10%. Deuxièmement, le côté innovateur de ce projet réside dans notre volonté de prévenir le décrochage et donc de donner au personnel et aux enseignants des outils sur base de l'analyse de notre propre situation. Ensuite, les étudiants en tant que source principale d'information sont une véritable avancée pour un tel projet car ils nous permettent de nous attaquer aux vraies difficultés. Enfin, l'ouverture internationale à travers l'échange de nouvelles approches pédagogiques et de méthodes de travail est une véritable aubaine pour chaque institution.

1. 3. L'impact

Nous attendons un impact important sur toutes les parties prenantes concernées par cette initiative, mais nous espérons que l'effet sur notre groupe cible, les apprenants, sera le plus considérable.

Nous entendons en effet :

- accroître leur motivation à acquérir un diplôme en s'impliquant dans une réflexion sur leurs difficultés spécifiques ;
- à ce qu'ils s'impliquent davantage dans leur cursus :
- à ce qu'ils bénéficient d'une meilleure employabilité et valorisation de leurs compétences par la validation des acquis ;
- à ce qu'ils développent des compétences transversales pour l'employabilité comme le travail d'équipe, les compétences interculturelles, la résolution de problèmes et la collecte d'informations ;
- à ce qu'ils puissent motiver et aider leurs pairs à poursuivre leurs études.

En ce qui concerne le personnel, nous sommes convaincus que, grâce au travail d'équipe réalisé à tous les niveaux de nos institutions, le décrochage pourra être combattu. Une nouvelle dynamique se créera au sein des équipes suite aux discussions internes et aux échanges internationaux. Par le biais du Portfolio, chacun sera plus à même de percevoir les difficultés et d'utiliser des outils pratiques propre à leur niveau. La gestion d'un projet international amènera le personnel à développer des compétences spécifiques, tant linguistiques (principalement en anglais) qu'interculturelles, organisationnelles, transversales (direction, personnel administratif, enseignants travaillent sur le même sujet et poursuivent les mêmes objectifs), ou encore dans le domaine de la résolution de problèmes.

Au niveau institutionnel, nous pensons réduire le taux d'abandon dans chaque institution partenaire pour atteindre notre objectif principal. Nous misons aussi sur la durabilité du projet dans le temps grâce à l'utilisation du Portfolio et des outils. Pour accompagner nos apprenants vers la réussite, nous comptons accroître la qualité de nos méthodes d'apprentissage. Enfin, il s'agit tant aussi de renforcer notre portée et notre visibilité internationale que de renforcer et développer des partenariats de qualité avec nos partenaires européens.

Les résultats de notre projet impacteront également deux types d'acteurs : d'une part, une dynamique pourra se créer entre les autres prestataires d'éducation des adultes hors ou en réseaux qui utiliseront la boîte à outils. D'autre part, nous diffuserons les résultats du projet et nos recommandations auprès des politiciens chargés de l'éducation des adultes. Ils pourront mettre en œuvre des choses de façon plus large et plus durable au niveau politique.

Nos réseaux locaux seront sensibilisés au problème du décrochage avec à la clé de meilleures qualifications et une mobilité au niveau national pour les apprenants.

La diffusion du projet au niveau national se fera par le biais de prestataires d'éducation des adultes et nos réseaux d'établissements supérieurs respectifs à chaque pays dans l'optique de transférer le Portfolio à nos collègues.

Au niveau européen, le Portfolio sera à la disposition de personnes dans toute l'Europe via la plateforme Erasmus+ Results et notre contact national EPALE[10] à qui nous demanderons de publier un article sur la plateforme.

Dans cette dynamique durable, l'adaptation à nos nouveaux apprenants sera indispensable. Chaque partenaire aura pour tâche d'utiliser les outils et bonnes pratiques identifiés dans le Portfolio qu'il diffusera en interne. Celui-ci sera mis gratuitement à disposition des équipes et des apprenants.

Enfin, la mobilité des apprenants et des personnels constituera une priorité afin de leur permettre de vivre une expérience internationale de qualité tant en matière d'apprentissage que de compétences pédagogiques et transversales.

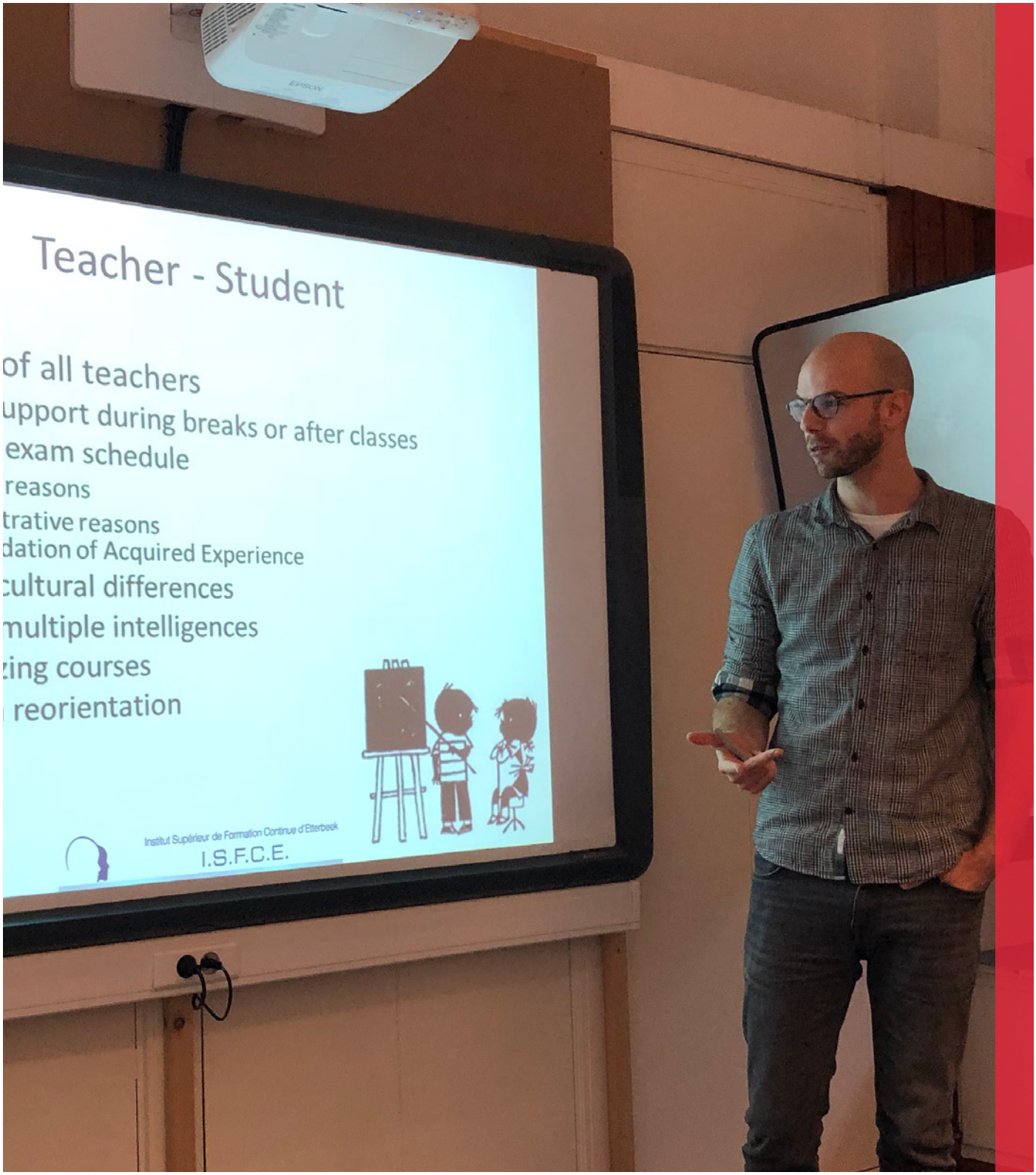
Plan de travail et rencontres

Afin de concevoir au mieux ce Portfolio, nous nous sommes donné des objectifs clairs de travail et nous avons planifié plusieurs rencontres transnationales, essentielles à l'aboutissement de notre projet. Ces rencontres ont été des outils en elles-mêmes pour créer un lien solide entre nos institutions et mieux percevoir l'ancrage local de chaque partenaire. Nous avions prévu cinq rencontres d'une durée de quatre jours pour mieux échanger l'information et prendre des décisions. Vous trouverez leur développement et leurs résultats à la suite de cette introduction dans les points Méthodologie, Axes, Summary Sheets.

Les rencontres ont été un outils pour créer un lien solide entre nos institutions et mieux percevoir l'ancrage local de chaque partenaire.

10. EPALE est une communauté européenne ouverte et polyglotte de professionnels de la formation des adultes, notamment des éducateurs et des formateurs d'adultes, du personnel d'orientation et de soutien, des chercheurs et des universitaires, ainsi que des décideurs. Financé par le programme Erasmus+, EPALE s'inscrit dans la stratégie de l'Union européenne visant à promouvoir des possibilités de formation plus nombreuses et de meilleure qualité pour tous les adultes. Pour ce faire, EPALE soutient et renforce les métiers liés à la formation des adultes. EPALE permet aux membres d'être en contact avec des collègues de toute l'Europe et d'apprendre les uns des autres grâce à son blog, ses forums et son outil de recherche de partenaires, ainsi que dans le cadre de rencontres physiques. EPALE fournit une mine d'informations précises et de qualité destinées aux praticiens de la formation des adultes. (https://epale.ec.europa.eu/fr)

Méthodologie


Teacher - Student
of all teachers
upport during breaks or after classes
exam schedule
reasons
trative reasons
dation of Acquired Experience
cultural differences
multiple intelligences
zing courses
reorientation
Institut Supérieur de Formation Continue d'Etterbeek
I.S.F.C.E.

Pour réaliser ce Portfolio, nous avons opté pour une méthodologie en 3 phases, à savoir : la collecte de données sur les causes de l'abandon scolaire des adultes, la recherche de solutions et l'apport de recommandations, et enfin l'élaboration de notre portfolio. A cela s'ajoute une boîte à outils avec des conseils pratiques, une sorte de "mode d'emploi", pour implémenter des actions de prévention contre le décrochage dans un établissement pour adultes. Chaque étape est le fruit de nos rencontres transnationales ou de vidéoconférences (pendant la crise de la covid-19) entre partenaires.

2. 1. La collecte de données

Lors de la première réunion transnationale en Belgique, les partenaires ont d'abord présenté leur contexte et la situation d'abandon de leur groupe cible, sur base de données et de chiffres qu'ils avaient préalablement collectés. Grâce à l'expérience et aux suggestions de nos partenaires hongrois, nous avons créé des groupes de discussion constitués de + /- 20 apprenants et du personnel enseignant ou administratif en organisant plusieurs sessions de "World Cafés"[1], où chacun a pu, au fil de 3 rencontres, échanger sur les aspects individuel, institutionnel et éducationnel du désengagement, les difficultés et solutions au décrochage pendant le cursus. Un constat détaillé et analysé a fait l'objet d'une note de synthèse propre à chaque pays qui a été ensuite partagée sur Google Drive.

Ces rapports nous ont permis de partager nos constats communs pendant la 2ème rencontre transnationale en Hongrie et d'organiser les problématiques identifiées par axe/niveau et réparties entre les partenaires:

- **Belgique :** Niveau individuel lié aux aspects sociaux (rôle de la société, de la famille, des amis, des collègues de travail ;
- **France :** Niveau institutionnel comprenant les infrastructures, l'organisation de l'espace, la disponibilité du personnel, le bien-être de l'étudiant ;
- **Hongrie :** Niveau d'éducation centré sur le système éducatif, les programmes, la pédagogie ;
- **Aruba :** Niveau d'éducation en termes d'expérience d'apprentissage, de lien avec le monde du travail.

Afin de tenir nos étudiants et notre personnel informés de l'avancement de nos recherches et de les impliquer dans le processus de solutions, nous avons organisé un feedback sur les constats posés par chacun des partenaires. Dans le cadre de l'Axe 2 infrastructure et bien-être, la Belgique a lancé un appel au personnel pour connaître les améliorations à apporter, les aménagements à réaliser dans les locaux et lieux de rassemblement (couloirs, cafeteria, espace extérieur). Nous avons ensuite mis le personnel au courant des solutions apportées pour chaque axe via des mails et des documents récapitulatifs.

Chaque partenaire a organisé une session de feedback afin de tenir nos étudiants et notre personnel informés et également les inclure dans le processus de résolution de problème.

2. 2. La recherche de solutions, de bonnes pratiques et l'élaboration du Portfolio

La phase 2 du projet s'est alors concentrée sur le traitement de chaque axe en utilisant la méthodologie de l'arbre logique, où il s'agit :
1. d'identifier des aspects négatifs d'une situation existante avec leurs causes et effets dans un arbre à problèmes, sur la base des rapports nationaux et des contributions lors de la dernière rencontre ;
2. d'inverser les problèmes en objectifs / buts résultant sur un arbre de solutions.

Les causes du décrochage communes ou spécifiques à chaque pays ayant été identifiées, chaque partenaire s'est penché sur la recherche de solutions et d'outils lors d'une 3ème rencontre à Aruba.

Ces outils et solutions étant susceptibles d'être testés dans sa propre institution, la question de la faisabilité s'est alors posée. Trouver des solutions à tous les problèmes identifiés s'avérait impossible. Nous avons alors sélectionné les problèmes récurrents chez chaque partenaire : 5 voix ont été attribuées pour chaque axe et 3 à 4 outils/solutions qui ont reçu la plupart des votes ont été sélectionnés et validés pour être testés. Cela nous a amenés à élaborer un calendrier des tests, à dégager la structure du portfolio qui suit les 4 axes identifiés lors de la 2ème réunion et à organiser la mise en œuvre de celui-ci.

2. 3. Développement et test du Portfolio

Une troisième et longue phase de développement, d'élaboration, de débat et de validation vers une boîte à outils s'est amorcée. Les rencontres transnationales se sont faites de façon virtuelle en raison de la crise de la covid-19 où nous avons d'abord défini une table des matières en fonction des grands axes sur lesquels nous avions travaillé. Très vite, l'ajout d'un chapitre sur la covid-19 nous a semblé opportun pour notre projet tant les enseignants ont été contraints de trouver des solutions rapides et efficaces pour éviter au mieux le décrochage.

Pour chaque axe, les partenaires ont ensuite développé la situation existante, le cadre théorique, des recommandations, des obstacles éventuels, des exemples concrets ainsi que des liens utiles vers une littérature ou un site internet.

Des fiches récapitulatives «Summary Sheets» des différentes solutions proposées par axe ont ensuite été réalisées par chaque partenaire responsable d'un axe formant ainsi une «boîte à outils». Celle-ci a pour but d'offrir des conseils pratiques pour implémenter des actions de solution pour prévenir le décrochage dans un établissement destiné à des adultes.

Enfin, outre une nouvelle stratégie de diffusion du Portfolio dictée par la crise sanitaire, la Belgique a proposé à ses partenaires d'élaborer un questionnaire commun destiné aux enseignants dans le but de récolter leurs impressions par rapport à l'enseignement à distance et à leurs solutions (nouveaux outils, nouvelles méthodes d'enseignement) pour accrocher le plus possible les étudiants.

Quant à la phase de test prévue en octobre 2020, celle-ci a malheureusement été reportée (et devra peut-être être annulée) en raison de la crise sanitaire. Elle avait pour but d'identifier et d'évaluer les avantages et inconvénients des solutions et outils implémentés au sein de chaque institution avec le public cible visé.

---

1. Selon la définition de PAOLI, Marco, dans https://epale.ec.europa.eu/fr/resource-centre/content/world-cafe-un-outil-danimation-pour-faciliter-lemergence-de-propositions, consulté en ligne le 9 février 2021: "Devenu un classique des méthodes participatives, le "world café" est une méthodologie qui permet d'animer des discussions en favorisant l'émergence de propositions concrètes. Le principe est de créer un climat de confiance et de convivialité pour permettre les échanges entre participants, en intelligence collective, en simulant une discussion autour d'un café.
L'espace est organisé en tables autour desquelles les participants sont invités à discuter, débattre et faire émerger des propositions. Plusieurs sessions sont organisées afin de permettre aux participants :
- de changer régulièrement de table,
- d'échanger les idées d'une table à une autre,
- de venir compléter les idées des uns avec celles des autres (principe de pollinisation visant à l'intelligence collective)."

4 approches : description et définition

ity of Aruba
COME
r dreams!
WELCOME

I.S.F.C.E. (Belgique)

Outil 1 : Le délégué/représentant de classe ou de section

Situation existante

À l'heure actuelle, il n'existe pas de délégué/représentant de classe ou de section. Les étudiants ne peuvent pas s'adresser à une personne de référence qui se chargerait de centraliser les requêtes ; cette situation ne permet pas non plus d'apporter les solutions adéquates à l'ensemble du groupe.
De leur côté, les professeurs ne sont pas toujours conscients des difficultés dont les causes peuvent être diverses – problèmes de communication (malentendus, par exemple), d'organisation, de gestion du temps ou problèmes liés l'enseignement. C'est pourquoi les professeurs ne sont pas toujours amenés à faire les bons choix pour les étudiants et n'adaptent pas toujours leurs pratiques éducatives. Par exemple, ils ne détectent pas toujours les problèmes de type organisationnels et n'en font pas part à la direction.

Recommandations

L'intérêt de désigner un représentant/délégué de classe ou de section est de permettre le relais entre les étudiants, les professeurs et la direction. Le rôle du délégué serait de faciliter les échanges, suggérer des changements and proposer des solutions afin d'orienter au mieux les personnes qui en ont besoin et leur fournir l'aide nécessaire. De même, certains problèmes de communication pourraient être évités entre les professeurs et leurs étudiants.

Idéalement, le délégué/représentant de classe ou de section :

- Se présente volontairement ou est désigné par les élèves eux-mêmes ;
- Communique régulièrement avec les professeurs, dans le but de renforcer la communication et pouvoir rapidement résoudre les problèmes qui se posent ;
- Fait en sorte de relayer correctement les informations.

Obstacles

La mise en œuvre de l'OUTIL 1 s'avère difficile pour deux raisons :

- L'organisation des cours de la journée et de la soirée ;
- Le fait que les étudiants de différentes sections peuvent avoir des cours en commun.

Outil 2 : Guider les étudiants (principe de parrainage des nouveaux étudiants par les étudiants plus avancés)

Situation existante

Certains étudiants qui ont déjà suivi plusieurs U.E. dans le cadre du premier cycle d'études "Assistant de direction" (Bachelor's Degree of Management Assistant) se chargent de parrainer les nouveaux étudiants. Durant ce parrainage, les "parrains" s'occupent d'organiser une session d'information ouverte à tous les nouveaux arrivants afin de leur expliquer le principe des unités d'enseignement (U.E.) qu'ils devront suivre pour leur cycle d'études (système d'unités d'enseignement avec validation des pré-requis comme condition aux U.E. suivantes) et afin de leur expliquer le fonctionnement de la formation continue. Ils proposent enfin et surtout leur aide pour guider les nouveaux étudiants inscrits dans certaines matières.

Certains étudiants de deuxième année témoignent également de leur expérience à l'I.S.F.C.E. et relèvent l'importance de l'apprentissage des langues dans leur programme d'études.

Malheureusement, on remarque un manque d'assiduité dans le coaching des étudiants dans certaines sections. En effet, certains étudiants (tant les étudiants qui parrainent que ceux qui sont parrainés) expliquent qu'ils manquent de temps pour diverses raisons – vie professionnelle, vie familiale ou engagements en dehors des études. De plus, les horaires de cours en journée et en soirée ne permettent pas toujours de dégager du temps.

Recommandations

La mise en place d'un système de parrainage permettrait de créer du lien et de créer un bon esprit de groupe, éléments essentiels à un bon système éducatif mais aussi éléments essentiels à la motivation de nos étudiants et au développement de la confiance en soi.

Idéalement, les parrains devraient proposer leur aide pour des U.E. qu'ils ont eux-mêmes réussies et ils devraient être capables d'assumer leur rôle tout au long de l'année de façon régulière. À l'inverse, les étudiants qui sont parrainés devraient se montrer disponibles et désireux de recevoir cette aide. Par ailleurs, des réunions, échanges de courriels et échanges sur les réseaux sociaux, entre autres, devraient être mis à profit pour faciliter les échanges entre parrains et élèves parrainés.

Obstacles

La mise en œuvre de ce système pourrait être entravée par divers éléments :

- Le manque de temps ;
- Les conflits horaires entre, d'une part, les cours du jour/soir et, d'autre part, les entretiens prévus pour les étudiants.

I.S.F.C.E. (Belgique)

Outil 3 : Un tiers à l'écoute des étudiants

Situation existante

Nous avons déjà une personne qui assume le rôle de « tierce partie » : il s'agit, dans notre cas, de la directrice adjointe de l'I.S.F.C.E. Elle aide les étudiants lorsque ceux-ci rencontrent des difficultés d'un point de vue professionnel, financier ou relationnel. Les étudiants qui ont besoin d'être orientés dans leurs études, qui font face à des problèmes de logement ou de santé (besoin d'aide psychologique, par exemple) peuvent en effet s'adresser à la directrice adjointe. Ceci est d'autant plus important que les obstacles que rencontrent les étudiants peuvent mettre en danger leurs études.

Recommandations

Idéalement, la tierce partie fait preuve d'empathie et se montre réellement impliquée. Il/Elle se charge de prodiguer des conseils, aide et propose des solutions concrètes, et oriente les étudiants vers les services adéquats ou les redirige vers de l'aide professionnelle.

Les étudiants doivent prendre rendez-vous. Les lieux de rencontres sont des endroits où la discrétion et la confidentialité sont assurées.

Obstacles

Aucun

Outil 1 : Le délégué/représentant de classe ou de section

Situation existante

Selon ce qui est fixé dans le règlement du conseil des études, le conseil doit désigner trois représentants de classe ou de section – deux issus du premier cycle d'études (Bachelier pour Bachelor, abb. BA) et un du cycle Master (abb. MA). Dans la pratique, quatre étudiants président au conseil des études – un étudiant pour chaque année de Bachelier et un étudiant de Master.

Le rôle du représentant de classe ou de section est décrit en détail dans le guide des études. On peut y lire que les étudiants élisent eux-mêmes leur représentant. Celui-ci assume le rôle de référent, de personne de contact : les élèves peuvent s'adresser à lui pour toute requête ou question afin de trouver une solution à leurs problèmes en lien avec les études ou l'université. En outre, le représentant des étudiants est aussi le moyen pour l'Université d'Aruba de connaître mieux ses étudiants et recueillir leurs opinions, en plus de faire en sorte que ceux-ci puissent participer à certaines activités mises en place par l'université. Et surtout, ce système de représentation permet de faire valoir les opinions des étudiants dans les mécanismes de prise de décision en ce qui concerne les études et la recherche.

Recommandations

Même s'il y a 4 représentants, ils ne représentent que 3 voix au sein du conseil des études. Idéalement, chaque étudiant devrait pouvoir représenter 1 voix.

Obstacles

Le règlement des études devrait être revu au niveau de chaque faculté, voire même au niveau du Règlement général des Études de l'Université d'Aruba.

Université d'Aruba (Aruba)

Outil 2 : Guider les étudiants (principe de parrainage des nouveaux étudiants par les étudiants plus avancés)

Situation existante

Le guide des études fait référence aux moyens mis en place pour orienter/guider les étudiants. Dès la première année, les étudiants peuvent s'inscrire dans un cours qui leur apprend une bonne gestion des études tout au long de leur parcours. Ce cours se donne sur 4 heures par semaine et est prodigué par deux étudiants assistants, tous deux de niveau Master. Il ne s'agit pas d'un cours obligatoire mais bien facultatif, auquel les étudiants de Bachelier peuvent participer et qui est complémentaire aux Études Juridiques. Ce programme a débuté en 2017-2018 ; et à l'heure actuelle, chaque année en moyenne, un quart des élèves de première année y ont recours.
Par ailleurs, un « conseiller » est désigné parmi les professeurs. Les étudiants peuvent s'adresser à cette personne pour discuter de problèmes liés à l'organisation et au déroulement de leurs études, à leurs résultats, ou même par rapport à des problèmes davantage d'ordre personnel, comme leur niveau de motivation. Le rôle principal du conseiller est de réorienter les étudiants vers des personnes de référence au sein de la faculté et/ou de l'université afin de les aider au mieux.

Recommandations

Ce cours pour une bonne gestion des études est sans conteste un excellent outil. Nous devrions toutefois également envisager la possibilité d'offrir de l'aide professionnelle individualisée à nos étudiants, et ce, à des frais accessibles.

Un autre exemple de bonne pratique serait de programmer des rencontres où des étudiants des sections supérieures pourraient venir témoigner de leur parcours et fournir des conseils pratiques. Ces rencontres pourraient même être considérées comme faisant partie intégrante du cours pour une bonne gestion des études, présenté ci-dessus.

Obstacles

Réunir les fonds nécessaires pour être capable d'offrir un service personnalisé à nos étudiants.

Outil 3 : Un tiers à l'écoute des étudiants

Situation existante

En 2019, le programme « Shoco Wellness » a été mis en place pour offrir un espace d'aide aux étudiants en proie à des difficultés susceptibles de compromettre leurs études ou leur bien-être personnel. À cet effet, chaque faculté possède son propre système d'aide aux étudiants. Certains systèmes mis en place offrent de nombreuses possibilités tandis que d'autres sont plus restreints. Le programme « Shoco Wellness » offre une aide située à un niveau davantage professionnel. Ainsi, le programme « Shoco Wellness Student Mental Health & Well-being » agit de la façon suivante :

1. Les étudiants peuvent s'adresser à un conseiller désigné par chaque conseil d'études ; ou, simplement, les étudiants peuvent assister directement à une des activités organisées autour du programme « Shoco Wellness ».

2. En fonction des cas, les étudiants peuvent être référés à un conseiller en particulier, situé en amont (au niveau de la structure de l'Université d'Aruba). Le conseiller en question analyse alors le cas de l'étudiant qui se présente et qui est désireux de participer à un tel programme d'aide. Le programme mobilisé est axé sur les études de l'étudiant et est dirigé par un psychologue.

3. Le conseiller agissant dans le cadre du programme « Shoco Wellness » peut rediriger l'étudiant directement vers son réseau de psychologues afin de pouvoir garantir à l'étudiant un suivi sur le court ou le long-terme. Après avoir recouru au programme d'aide, l'étudiant peut être à nouveau renvoyé vers le conseiller « Shoco Wellness », par l'intermédiaire d'un psychologue. Le conseiller peut ici encore assurer le relais entre son réseau de psychologues et l'étudiant en difficulté.

Le programme « Shoco Wellness » n'a pas cessé de fonctionner durant la crise du covid-19 et a permis d'aider bon nombre d'étudiants en difficulté (problèmes liés aux études ou problèmes personnels).

Recommandations

Il est indispensable de garder le programme "Shoco Wellness". Les professionnels impliqués devraient également pouvoir recevoir les outils nécessaires pour répondre au mieux aux problèmes (santé mentale ou autres) des étudiants en demande d'aide.

Les membres du personnel éducatif préféreront agir de façon plus confidentielle. Le programme « Shoco Wellness » a donc prévu, dans un premier temps, d'écouter le personnel éducatif dans son ressenti de la crise du covid-19, qui a impliqué des changements tant dans la méthodologie de travail que dans la gestion de l'environnement de travail.

Obstacles

Aucun

GIP FTLV-IP (France)

Outil 1 : Le délégué/représentant de classe ou de section

Situation existante

Mettre en place une élection de représentants de groupe ou de classe. Les représentants sont les porte-paroles du groupe d'apprenants. Ils doivent représenter le groupe devant l'équipe pédagogique.

Ils doivent expliquer à l'équipe pédagogique toutes les demandes, commentaires que le groupe a sur la formation, l'organisation ou l'institution.

Les représentants du groupe assurent le dialogue entre les apprenants et l'équipe pédagogique.

Recommandations

- Expliquer clairement les missions des représentants avant l'élection ;
- Fixer un temps pour l'élection (une heure par exemple) ;
- Tout au long de la formation, laisser un temps libre pour permettre aux représentants de groupe d'échanger avec les apprenants ;
- L'équipe pédagogique doit écouter et prendre en compte les représentants du groupe.

Obstacles

Possibilité qu'il n'y ait pas de volontaires pour devenir représentants de groupe.

Outil 2 : Guider les étudiants (principe de parrainage des nouveaux étudiants par les étudiants plus avancés)

Situation existante

Depuis 3 ans, notre structure a mis en place un système de parrainage pour les personnes qui s'engagent dans une formation d'aide à domicile.

Certains professionnels avec lesquels nous travaillons régulièrement acceptent de parrainer un ou plusieurs apprenants tout au long de la formation (9 mois).

Ce parrainage a trois objectifs :

- Adapter la formation au marché du travail ;
- Donner des conseils concrets aux apprenants ;
- Se préparer à la recherche d'emploi.

Le parrain doit aider son filleul et lui donner des conseils. Il doit également partager sa propre expérience professionnelle et aider son filleul à trouver un stage.

Les trois parties, le parrain, le filleul et l'institution, signent une charte de parrainage.

Recommandations

- Les anciens stagiaires sont les parrains des nouveaux stagiaires ;
- Temps de contact entre l'apprenant et son parrain tout au long de la formation.

Obstacles

Possibilité de ne pas trouver de parrain.

GIP FTLV-IP (France)

Outil 3 : Un tiers à l'écoute des étudiants

Situation existante

Tout au long de la formation, un tiers est désigné pour soutenir et écouter les apprenants. En fonction des besoins identifiés, le nombre et la fréquence des entretiens peuvent être variés. Du début de la formation aux premières étapes du projet post-formation, l'accompagnement s'attache à prendre en compte toutes les facettes de l'apprenant.

L'objectif principal de cet accompagnement n'est pas de donner une réponse instantanée à une question, mais de responsabiliser l'apprenant.

Recommandations

- Le tiers ne doit pas faire partie de l'équipe pédagogique ;
- Le tiers doit avoir des compétences en matière d'écoute active et de soutien à l'insertion socioprofessionnelle ;
- Entretiens programmés tout au long de la formation entre l'apprenant et la personne désignée comme tiers.

Obstacles

Possibilité de ne pas avoir de personne qualifiée pour être " tiers " dans l'établissement.

Outil 1 : Le délégué/représentant de classe ou de section

Situation existante

La loi hongroise fixe la mise en place d'une « Association pour les étudiants » affectée à chaque université (il en existe une au niveau national également). Ce genre d'association a pour rôle de faire valoir les intérêts des étudiants.

Selon nous, ce système n'est pas sans lacunes. En effet, il arrive que ce genre d'association fonctionne davantage comme un parti politique, ce qui est tout à fait à l'opposé de son rôle prévu à l'origine, c'est-à-dire, représenter les intérêts des étudiants. Souvent d'ailleurs, les représentants de ces associations sont des étudiants qui restent longtemps à l'université et ne finissent leurs études que sur le tard.

À la Faculté Z.F.B.A, nous proposons trois programmes d'études de Bachelier et deux programmes de formation professionnelle. Les étudiants faisant partie du Bachelier en Management partagent certains cours avec les étudiants de Bachelier en Finance et Comptabilité. Les deux représentent environ 40 étudiants chacun. La section Technologies de l'Information Commerciale représente des classes moins nombreuses (environ 15 étudiants par classe).

En moyenne, les sections de la formation professionnelle (Management, d'une part, et Finance et Comptabilité, d'autre part) comprennent approximativement 20 étudiants chacune. On parle ici d'étudiants à temps-plein présentiel ; en ce qui concerne les cours qui se donnent à distance, le nombre d'étudiants est environ deux fois moins élevé. Notez que nous n'offrons pas de cours à distance disponibles pour la section Stratégies et Management du Numérique.

Dans la pratique, il existe des personnes qui jouent le rôle de porte-parole au sein de chaque classe. Ces personnes s'adressent aux enseignants au nom de leurs camarades. Il serait intéressant d'officialiser cet état de fait.

Recommandations

En plus du représentant de classe ou de section, il serait judicieux de désigner un « référent » parmi les enseignants. En effet, un enseignant pourrait être choisi pour chapeauter une formation donnée. Une autre université hongroise, à Veszprém, donne l'exemple : des enseignants référents aident les étudiants en demande et il semble que cela ait eu du succès. L'enseignant en question doit signer une clause de confidentialité avant de pouvoir jouer son rôle.

Une autre idée serait d'élargir le champ de compétences du Centre d'Aide aux Étudiants. À l'heure actuelle, dans les faits, deux jeunes gens s'occupent d'aider les étudiants en difficulté, et ce sont des personnes relativement proches des étudiants. C'est en cela qu'on peut dire qu'elles assument déjà le rôle de « référents » auprès des étudiants.

Obstacles

- Il s'avère que la taille des classes varie grandement étant donné que différents cours peuvent être donnés en commun, mais il existe aussi des classes séparées dans le cadre du même programme d'études (ce qui est dû à l'existence de spécialisations). C'est pourquoi le représentant de classe/section peut rencontrer des difficultés à maintenir la cohésion des groupes étudiants qui suivent une spécialisation ;
- Quoi qu'il en soit, la désignation d'un représentant de classe ou de section semble être une bonne idée dans la mesure où, au début des études, les classes sont plus nombreuses et les cours sont perçus comme plus difficiles (prenons l'exemple des cours en mathématiques et comptabilité).

BGE/Z.F.B.A. Faculty (Hungary)

Outil 2 : Guider les étudiants (principe de parrainage des nouveaux étudiants par les étudiants plus avancés)

Situation existante

Le programme d'aide aux étudiants débute avec le « newcomers camp » adressé aux nouveaux étudiants. À cette occasion, la Faculté Z.F.B.A. de l'École de Commerce de Budapest (Budapest Business School, abb. BBS ou BGE en hongrois) organise un camp accueillant les nouveaux étudiants sur les rives du lac Balaton chaque mois d'août, donc avant la rentrée de septembre. Cet événement s'adresse en priorité à tous les étudiants à plein temps présentiel. Environ 30% des nouveaux arrivants prennent part à l'événement. Selon nous, le « newcomers camp » est davantage un camp de vacances qu'un événement qui prépare vraiment à l'entrée aux études.
Nous avons présenté un nouveau projet en septembre 2019 : durant la première semaine (la semaine dite "d'inscriptions"), quand les cours n'ont pas encore commencé, nous avons organisé un « cours d'accueil » pour nos nouveaux étudiants, dans l'optique de les préparer à leurs études. Nous avons donc mis en place des séances d'une heure chacune et pour chaque programme d'études. Ces séances visaient à donner des outils aux élèves pour qu'ils puissent gérer au mieux leurs études (être capable de définir ses objectifs académiques, être capable de faire face aux difficultés de la meilleure façon possible, etc.). Malheureusement, seul 25% des étudiants à plein temps présentiel approximativement (notre public cible) a fait la démarche de participer à ces séances.

Mis à part le programme d'accueil aux nouveaux étudiants, nous avons également créé un cours facultatif axé sur la méthodologie de travail, cours inclus dans le programme d'études bien que facultatif. Malheureusement, ce cours n'a pas remporté le succès escompté étant donné son caractère non obligatoire.

Recommandations

Il serait envisageable d'élargir ce programme tant sur la durée que sur le contenu : nous pourrions maintenir ce programme tout au long du semestre académique et nous pourrions le répartir sur 3 ou 4 parties au lieu d'une seule. Nous voudrions créer un « Bureau d'aide aux étudiants » dans le cadre officiel de l'« Association pour les étudiants » susmentionnée. La raison en est que la tâche semble être trop ambitieuse pour un seul représentant ou délégué de classe. Nous pensons qu'il est dès lors possible de faire d'une pierre deux coups. Les représentants ou délégués de classe et les élèvent qui parrainent pourraient alors travailler ensemble et partager leurs expériences respectives, ce qui permettrait de travailler plus efficacement. Nous pensons qu'il est possible que, dans de nombreux cas, les représentants de classe ou de section puissent aussi assumer le parrainage. Notons également qu'il faudrait que certains enseignants puissent superviser ce travail.

Obstacles

Nous pensons qu'il est difficile de mettre en application les dispositions exposées ci-dessus dans le cas des cours à distance : en effet, il est plus ardu d'organiser des échanges de façon régulière sur le campus-même. Cependant, il serait judicieux d'utiliser certains cas pratiques d'étudiants comme exemples à mettre dans des brochures ou des vidéos. À travers ces supports, les étudiants en difficulté pourraient s'informer sur la meilleure façon de surmonter les obstacles, ce qui motiverait aussi leurs camarades. Il va sans dire que c'est un mécanisme qui pourrait s'avérer très efficace pour lutter contre le décrochage scolaire.

Outil 3 : Un tiers à l'écoute des étudiants

Situation existante

Nous ne disposons pas à l'heure actuelle d'un système de tierce partie. Nous pouvons toutefois imaginer la mise en place d'un système de médiation par l'intermédiaire d'une tierce partie mais sur base volontaire, étant donné que nous n'avons pas les fonds nécessaires. Nous travaillons bien en collaboration avec un psychologue sur l'un de nos campus à Budapest (BBS), mais notre campus est trop petit pour instaurer un tel système.

Néanmoins, dans la pratique, un tiers peut intervenir en cas de problème : par exemple, la faculté de Management ou le Centre d'Aide aux Étudiants peuvent jouer le rôle de médiateur(s) en cas de conflit entre un enseignant et un élève. Ici encore, l'intervention se fait sur base volontaire et spontanée.
Nous estimons que ce genre d'aide s'avère de plus en plus indispensable et représente un outil incontournable pour lutter contre le décrochage scolaire. En outre, cet outil nous permettrait d'avoir un avantage sur les autres institutions dans le domaine des études supérieures. Outre son rôle de médiateur, la tierce partie pourrait aussi être considérée comme un coach à part entière pour les étudiants.

Recommandations

Certains professeurs ou membres du personnel éducatif pourraient tout aussi bien jouer le rôle de tiers, de façon plus officielle. Il est important de distinguer ici deux types de problèmes : 1) l'étudiant veut résoudre un problème bien spécifique, 2) l'étudiant ne montre pas d'intérêt particulier pour ses études et subit une pression de son entourage professionnel ou familial.

Nous voudrions clairement mettre en évidence l'importance d'un système de médiation dans la résolution des conflits entre élèves et professeurs.

Obstacles

Manque de budget.

Université d'Aruba (Aruba)

Outil 1 : Méthodes d'enseignement et d'apprentissage

Situation existante

La méthode d'enseignement de notre Faculté de Droit est axée sur les mécanismes d'apprentissage des élèves. La méthode d'enseignement met au centre deux éléments: 1. L'étudiant, 2. L'aspect actif et non passif de l'apprentissage. En d'autres termes, l'accent est mis sur les processus d'apprentissage par les étudiants (acquisition active du savoir et des compétences), plutôt que sur les méthodes d'enseignement des professeurs (transfert de savoir). Le principal avantage de ce choix pédagogique est que nous pouvons agir sur un plan plus personnalisé tout en restant dans le cadre plus large du système de l'université ou de la faculté en question.

L'Université d'Aruba propose aussi un cours en 1ère année du cycle d'études de Bachelier axé sur l'apprentissage d'une bonne méthodologie d'étude. Ce cours est donné par deux étudiants assistants et on peut y recourir de sa propre initiative ; et il est complémentaire aux Études Juridiques de la 1ère année de Bachelier.

Recommandations

Le cours en question ne s'adresse pour le moment qu'aux étudiants de première année, mais nous pensons qu'il serait également utile pour les étudiants des années supérieures qui en auraient besoin. Cela pourrait par exemple permettre aux étudiants de Master d'acquérir les outils « techniques » nécessaires à l'élaboration de leur travail de fin d'études/thèse/mémoire.

Notons que les opinions des professionnels de l'enseignement divergent sur l'interprétation de la méthodologie qui se veut axée sur les étudiants. Et ces divergences d'opinions mènent à l'application de méthodes d'enseignement qui divergent elles aussi, ce qui pourrait jouer en défaveur des étudiants.
Que faudrait-il faire dans la pratique ? Cette question se heurte au fait que l'on ne peut pas clairement séparer le concept d' «apprentissage axé sur l'étudiant» du concept d' «éducation des adultes» et tout ce que cela implique (andragogie vs pédagogie). De même, on ne peut pas mettre de limite claire entre ce que l'on appelle «méthodes d'apprentissage» et «méthodes d'enseignement». Il serait néanmoins judicieux de clarifier ces notions pour nos étudiants.
Par ailleurs, même si nous ne remettons plus en doute l'importance d'enseigner une bonne méthodologie d'étude, nous nous retrouvons confrontés au fait que la méthodologie enseignée se voit limitée d'une certaine manière par les cours qui lui sont associés.

Obstacles

- L'Université d'Aruba a besoin de développer sa vision de l'éducation adressée aux adultes pour pouvoir s'en tenir à une bonne pratique. Le même principe s'applique in extenso à l'enseignement des bonnes méthodologies d'apprentissage/d'étude, plus spécifiquement ;
- Le concept d'enseignement centré sur l'apprentissage des étudiants devrait être clarifié pour tous, de sorte à être respecté et mis en application par les enseignants de façon cohérente ;
- Il serait également intéressant de donner accès à ces cours de méthodologie d'étude aux étudiants des années supérieures.

Outil 2: Entretiens réguliers pour échanger sur les pratiques d'enseignement

Situation existante

Les différentes facultés de l'Université d'Aruba (UA) ont mis sur pied des comités et planifié des réunions afin de discuter des problématiques liées aux différentes méthodologies d'enseignement et à l'expérience des enseignants. L'une des facultés a mis en évidence un point commun dans les débats entre les enseignants/professionnels de l'enseignement, et, plus spécifiquement, entre les membres du personnel de longue date, qui sont enclins à partager leur ressenti, leur savoir et leurs conseils.

La formation pour l'obtention du Certificat d'Enseignement Académique (ALC – Academic Learning Certificate), ainsi que la formation intensive d'Apprentissage Mixte (Blended Learning Bootcamp) se sont avéré être des moments-clef : nombreux ont été les membres du personnel desdites facultés à se rendre compte que certaines méthodologies et outils d'enseignement faisaient défaut si l'objectif poursuivi était d'améliorer la qualité de l'enseignement et de la pratique enseignante, ainsi que l'expérience étudiante. Les membres du personnel éducatif des facultés ont alors pu travailler en groupe sur une durée de quelques semaines ou quelques mois et échanger sur ce qu'ils estimaient être la bonne pratique. Cet échange a été précieux pour tout un chacun.

Au vu de la situation actuelle, vous aurez pu constater que nos facultés n'ont agi qu'en fonction de leurs agendas respectifs, les échanges ne pouvant donc être organisés qu'à un niveau interne, dans le cadre de chaque faculté spécifique et durant des plages horaires limitées et parfois même de manière spontanée.

Recommandations

Les occasions d'échanger au sujet des différentes pratiques d'enseignement ne devraient pas se restreindre à des formations ponctuelles ou à des programmes de formations intensives une fois de temps en temps. Cela devrait plutôt devenir une pratique régulière et officialisée, tout particulièrement dans le cadre d'un système à aussi petite échelle que celle de l'Université d'Aruba.

Afin de créer du lien entre les membres du personnel éducatif et permettre le partage, ainsi que de tester et évaluer les différentes pratiques en matière d'enseignement, l'Université d'Aruba devrait organiser des retraites au début de chaque année académique, vers la fin de l'année ou tout à la fin de l'année. Les membres du personnel éducatif à temps-partiel devraient aussi être inclus dans de tels programmes, de telle sorte à ce qu'ils puissent comprendre mieux les attentes de chaque institution dans l'optique d'un enseignement de qualité, en plus de pouvoir échanger avec des professionnels ou enseignants expérimentés.

Obstacles

Nous pouvons relever plusieurs obstacles à l'organisation de tels échanges. Deux des principaux sont les suivants:

- Les calendriers académiques des facultés ne sont pas toujours prévus simultanément ;
- Le caractère « limité » de tels échanges.

Université d'Aruba (Aruba)

Outil 3 : Compétences du corps enseignant et renforcement des capacités communautaires

Situation existante

La Faculté de Droit comprend 8,6 membres du personnel équivalents temps-plein (c'est-à-dire 8 temps-plein pour 1 temps-partiel à raison de 3 jours par semaine).

En ce moment, seul 1,6% des membres (c'est-à-dire 1 personne) est de descendance arubéenne. Tous les autres sont Néerlandais ou proviennent du continent européen et une personne est de nationalité rwandaise. Aucun nouveau membre n'a été engagé depuis 2010. Et la plupart des doctorants de la Faculté de Droit par le passé étaient de descendance arubéenne. Le dernier doctorant a été nommé en décembre 2009 et a d'ailleurs été le seul à obtenir son doctorat depuis la création de l'Université d'Aruba et de sa Faculté de Droit en 1988. En 2017, la Faculté de Droit a pu recruter deux nouveaux doctorants, mais à mi-chemin dans le processus de recrutement, la direction de l'Université d'Aruba a décidé unilatéralement d'arrêter de recruter des doctorants. Et depuis la nouvelle direction en 2012, rien n'a été mis en place pour former le corps professionnel, ni d'ailleurs pour stimuler la recherche.

Il semblerait que la seule préoccupation de l'Université d'Aruba, à part l'éducation bien entendu, a été l'internationalisation, c'est-à-dire l'organisation de programmes d'échange et la création d'un programme bien spécifique en coopération avec l'Université Catholique de Louvain sur base de fonds de l'U.E. (programme STEM – Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques). Dans le cadre de ce programme, seuls 2 candidats doctorants arubéens ont été engagés par l'Université d'Aruba. En revanche, on y retrouve bien des candidats doctorants issus de l'Université Catholique de Louvain. À l'exception de la Faculté de Droit, aucune faculté de l'Université d'Aruba n'est légalement autorisée à délivrer des diplômes de doctorat.

Recommandations

- Désigner des candidats doctorants locaux ;
- Établir des programmes de recherche (pratiquement non-existants à l'heure actuelle) puisqu'une bonne éducation est garantie par une recherche de qualité.

Obstacles

- Un changement de mentalité doit s'opérer au sein de l'Université d'Aruba. En effet, plus de valeur est accordée à la hiérarchie (comité de direction, conseil d'administration) qu'au fonctionnement de l'université en tant que telle, ce qui amène à négliger l'importance de la recherche et donc aussi d'une éducation de qualité. Il y a en outre un roulement fréquent du personnel ;
- Pour toutes ces raisons, il apparaît que l'Université d'Aruba n'a pas opté pour une stratégie qualitative sur le long terme : nous pensons qu'elle devrait axer ses efforts davantage sur des programmes de formation pour ses enseignants et des programmes de recherche.

Outil 1 : Méthodes d'enseignement et d'apprentissage (partie 1)

Situation existante

Concernant la méthodologie d'étude/apprentissage pour nos étudiants/apprenants, nous donnons la priorité à une bonne acquisition du français puisque nous estimons que sa maîtrise facilite la communication au sein de notre institution, durant les cours et dans la vie quotidienne. Nous pensons aussi que c'est important pour la recherche d'emploi (entretiens, rédaction d'un CV, etc.). La non-maîtrise du français pose plusieurs difficultés : problèmes d'intégration, d'interaction sociale, difficultés davantage de l'ordre du développement personnel, difficultés à rédiger correctement un CV pour la recherche d'emploi, problèmes de satisfaction du travail fourni, etc. Nous avons alors mis en place un programme de Français Langue Étrangère (FLE) adapté à nos apprenants (nouveaux arrivants, personnes issues de l'immigration, expats, etc.), organisé en journée et en soirée. Les cours se concentrent sur une acquisition de la langue pour son utilisation orale et sur l'enseignement des outils de communication dans le cadre de la vie quotidienne pour que les apprenants se sentent tout de suite à l'aise dans des situations de la vie de tous les jours. Les professeurs apprennent aux apprenants la culture du pays par l'intermédiaire d'activités de type récréationnel, dans ou en dehors de l'enceinte de l'école (sorties au cinéma, visites de lieux ou de musées, par exemple). Ces leçons sont aussi proposées aux étudiants de Bachelier qui ne maîtrisent pas tout à fait le français.

Nous avons également observé que les étudiants de Bachelier ont beaucoup de mal à structurer leur travail de fin d'études/mémoire et que la plupart d'entre eux présente des lacunes en grammaire et en orthographe, entre autres choses. Quand vient le moment des présentations orales, la plupart de nos étudiants ont du mal à structurer leurs idées et à évaluer la qualité de leur propre travail.

C'est pourquoi nous avons organisé deux cours supplémentaires afin d'enseigner les compétences linguistiques en matière d'écriture et de présentation orale en français, ce qui sera grandement bénéfique pour nos étudiants à la fin de leurs études. D'ailleurs, les étudiants peuvent demander un entretien privé avec un professeur pour les aider en ce sens. En outre, des séances régulières sont organisées pour aider les étudiants dans leurs présentations écrites : les professeurs les conseillent et les accompagnent dans leurs travaux de recherche et de rédaction.

Nous sommes en train de tester l'outil Mooc de l'Université de Namur. Il s'agit d'un module de cours en ligne pour apprendre aux étudiants à organiser eux-mêmes leurs études et à acquérir des techniques de mémorisation, entre autres. Nous n'avons pas encore le recul nécessaire pour juger de l'efficacité réelle de cet outil que nous avons testé sur quelques étudiants l'année dernière durant le confinement dû à la pandémie du covid 19. Mais il est certain que les élèves qui y ont eu recours ont apprécié l'expérience.

En ce qui concerne les méthodes d'enseignement à proprement parler, nous donnons la priorité aux programmes de formation pour notre corps enseignant : nous proposons ces formations par courriel ou à travers le site web www.cepeons.be. Ces formations sont proposées et non imposées par le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles belge. En outre, pour encourager les enseignants à actualiser leurs méthodes d'enseignement, l'I.S.F.C.E. rembourse tout le matériel qui s'avérerait nécessaire.

I.S.F.C.E. (Belgique)

Outil 1 : Méthodes d'enseignement et d'apprentissage (partie 2)

Les nouvelles technologies au service de l'enseignement font aussi partie de nos priorités : toutes les classes sont munies d'un tableau interactif de telle sorte que les enseignants sont encouragés à adapter et à diversifier leurs méthodologies de travail. Des programmes ou des séances de formation sont organisées en ce sens. Il existe aussi une plateforme numérique (Moodle) pour stimuler l'utilisation des outils numériques et, par là-même, faire évoluer les différentes méthodes d'enseignement. Une séance de formation a été organisée pour apprendre aux enseignants à utiliser Moodle. En octobre 2020, notre équipe enseignante a reçu une formation axée sur ce type d'outils. Remarquez que le confinement causé par la crise sanitaire a fait en sorte que les enseignants ont dû changer leurs méthodes d'enseignement pour les adapter à ces nouveaux outils.

Recommandations

Nos enseignants ont le devoir d'informer et d'encourager les étudiants à utiliser ces outils numériques.

Obstacles

- Il est difficile pour les enseignants qui ont un horaire complet d'avoir le temps d'organiser des cours supplémentaires, même s'ils sont nécessaires pour aider les étudiants ;

- Le même genre de difficulté s'applique à certains élèves. Malgré le fait que nous avons pris la peine d'organiser des cours de soutien en français (axés sur la grammaire et l'orthographe), seulement quelques étudiants y ont effectivement participé. En effet, la plupart d'entre eux ont déjà une vie de famille et il est alors difficile de les motiver à assister à des cours supplémentaires ;

- Il n'est pas toujours aisé de garantir un bon niveau de communication avec nos étudiants : comment communiquer efficacement (par exemple, quand les étudiants veulent avoir un entretien au dernier moment pour leur mémoire) ?, etc. Nous devons donc clairement définir l'objectif de ce genre d'entretiens ;

- Des cours supplémentaires en ligne pourraient être organisés comme alternative aux cours de soutien scolaire présentés ci-dessus.

Outil 2: Entretiens réguliers pour échanger sur les pratiques d'enseignement

Situation existante

Nous proposons aux enseignants et aux membres du personnel administratif et de la direction :
- Une journée pédagogique qui peut prendre diverses formes : par exemple, inviter un expert ou tout autre acteur extérieur à échanger avec nos enseignants sur les bonnes pratiques. Nous incluons tous les enseignants pour qu'ils aient aussi l'opportunité d'échanger entre eux. C'est une belle occasion de travailler notre esprit d'équipe ;
- Des réunions entre les professeurs de chaque section/classe. Ces réunions ne sont toutefois pas toujours fructueuses. En effet, il n'est pas toujours possible de libérer du temps pour se retrouver en dehors des heures de cours, vu les horaires différents de chaque enseignant ;
- Des réunions sont également organisées entre les professeurs de chaque classe/section dans le cadre du plan stratégique de l'AEQES[1]. Nous devons remettre des rapports d'évaluation réguliers par classe/section qui reprennent nos approches pédagogiques et notre pratique, ainsi que nos stratégies d'amélioration constante de l'enseignement. Des experts externes à l'école viennent souvent vérifier nos stratégies de gestion globales et les programmes mis en place pour améliorer certaines pratiques défaillantes.

Recommandations

- Rendre plus visibles nos formations (affichage, échanges par courriels, communication orale, etc.) et garantir une information plus rapide et efficace à leur sujet, en insistant sur l'importance et la pertinence de telles formations ;
- Planifier des journées pédagogiques de façon efficace et en accord avec les besoins réels ;
- Assurer des réunions régulières entre professeurs de différentes sections/classes afin de pouvoir échanger sur les différentes pratiques et parler de certaines problématiques organisationnelles et relationnelles.

Obstacles

- Trouver un créneau horaire : les cours sont organisés en journée (matin et après-midi) et en soirée, et certains professeurs jonglent déjà entre leur métier d'enseignants et d'autres obligations professionnelles ;
- Organiser trop de réunions pourrait s'avérer contre-productif ; et les façons informelles de mener ces échanges devraient aussi être mises en avant.

---

1. AEQES – Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur : créée en 2008, l'AEQES est une agence de service public autonome qui pratique en toute indépendance une évaluation formative de programmes d'enseignement supérieur organisés en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) ; elle rend compte de la qualité de l'enseignement supérieur et œuvre à son amélioration constante. (http://www.aeqes.be/documents/AEQESPlanStrategique202120251.pdf)

I.S.F.C.E. (Belgique)

Outil 3 : Compétences du corps enseignant et renforcement des capacités communautaires

Situation existante

L'I.S.F.C.E. compte 40 professeurs réguliers. En général, ils sont spécialisés dans un domaine bien particulier. Certains d'entre eux sont des experts et ils combinent l'enseignement avec leur profession principale : par exemple, un conseiller en informatique prodigue des cours dans la branche Sciences de l'Information/Informatique.

Les enseignants doivent constamment adapter leurs méthodes d'enseignement ; sans compter que les directives de l'Enseignement changent elles aussi régulièrement pour pouvoir s'adapter aux nouveaux besoins.

Recommandations

- Renforcer le caractère d' « expertise » ou de « coaching » des professeurs ;
- Rendre les cours plus cohérents vis-à-vis des demandes réelles du marché du travail en proposant des activités et des programmes axés sur les besoins/demandes des entreprises ;
- Renforcer les compétences de nos enseignants dans la gestion des groupes d'élèves, par exemple, en leur proposant de rencontrer des spécialistes dans le domaine de l'andragogie (l'éducation des adultes ; regroupe l'ensemble des techniques visant à transmettre le savoir et à former les apprentis, travailleurs et autres). En effet, ce genre d'experts pourraient aider les enseignants à apprendre à gérer leurs classes ;
- Garder nos bons enseignants et les faire se sentir intégrés à nos stratégies éducatives. Par ailleurs, l'I.S.F.C.E. veut donner la priorité aux emplois à temps-plein.

Obstacles

Faire en sorte que l'offre de personnel enseignant qualifié rencontre la demande du marché de l'emploi est un vrai challenge (d'autant plus s'il s'agit d'envisager plusieurs champs d'études spécialisés à la fois). En effet, beaucoup de professeurs spécialisés dans certains domaines bien particuliers se voient bien mieux payés dans le secteur privé que dans le secteur public, perçu dès lors comme moins attractif. Il est donc difficile de les faire attirer dans des institutions comme la nôtre.

Outil 1 : Méthodes d'enseignement et d'apprentissage

Situation existante

Mise en place d'un module d'accueil, intégrant le thème : "apprendre à apprendre".

Le module d'accueil dure de 3 à 6 heures. Il est systématiquement proposé en début de formation (qualifiante ou non). Il peut être adressé à tous les stagiaires. Ce module est disponible sur tous les sites. Il a pour but de proposer une forme d'accueil, de favoriser l'intégration et la cohésion du groupe (présentation de son blason et accompagnement d'activités " brise-glace ").

Les objectifs visés :

- Permettre au groupe de partager ses réflexions de manière ouverte et structurée sur le thème de l'apprentissage (activité de groupe sur les conditions favorables à l'apprentissage autour de la verbalisation et de quelques apports théoriques sur la motivation, le statut de l'erreur) ;
- Identifier les méthodes permettant de structurer son apprentissage (cartes heuristiques, flashcards, mémorisation active...). Apports théoriques sur la méthode de mémorisation active, le fonctionnement des différentes mémoires ;
- Se concentrer dans le temps et stimuler sa mémoire (Qu'est-ce que l'attention ? Identifier les distracteurs d'attention).

Recommandations

- Disposer d'un espace et d'un matériel suffisants pour les activités brise-glace ;
- Programmer le module dès le début de la formation ;
- S'adapter à la dynamique du groupe ;
- Varier le rythme de la session (temps plus calme pour les parties théoriques et plus dynamique pour les activités de groupe).

Obstacles

Profil de la personne qui réalise ce travail en adéquation avec les besoins : la personne qui anime ce module a suivi différentes formations, dans le cadre du plan de professionnalisation, sur les stratégies d'apprentissage, apprendre à apprendre, les neurosciences, et a suivi un MOOC sur l'attention.

GIP FTLV-IP (France)

Outil 2: Entretiens réguliers pour échanger sur les pratiques d'enseignement

Situation existante

Un groupe de travail " multimodalités " a été mis en place dans un de nos centres depuis fin 2018 avec pour objectif d'identifier, d'enrichir et de diversifier les méthodes d'enseignement, en sortant du schéma pédagogique traditionnel. Ce groupe se réunit une fois par mois. Il est animé par l'un des formateurs de la structure et s'adresse à tous les formateurs de l'organisation. Il est transversal à tous les domaines.

Les réunions depuis 2019 ont accueilli une trentaine de formateurs avec un " noyau dur " de 7 personnes.

Recommandations

- Travailler sur des thématiques ciblées (développement des pratiques pour réduire le risque de décrochage, construction d'un module de connaissances commun à toutes les formations, etc.) ;
- Se doter des bons outils. Le groupe utilise Trello et Slack accessibles à tous et communique via le journal interne à l'organisation sur son activité ;
- Le groupe peut travailler sur des thèmes à la demande sur la conception du processus pédagogique mais ne crée pas de ressources (identification les ressources existantes) ;
- Il serait utile de mesurer les effets sur les pratiques des formateurs afin de promouvoir cette démarche.

Obstacles

- Il faut réussir à impliquer le plus grand nombre et pas toujours le même "noyau dur" ;
- Résistance au changement.

Outil 3 : Compétences du corps enseignant et renforcement des capacités communautaires

Situation existante

Le réseau des Greta de la Région Centre Val de Loire est composé de 3 Greta, rattachés au GIP FTLV-IP :

- Le Greta Berry emploie 76 personnes dont un peu plus de 30 formateurs contractuels et 150 formateurs vacataires.
- Le Greta CŒUR 2 LOIRe emploie 78 personnes dont une trentaine de formateurs contractuels et 400 formateurs temporaires.
- Le Greta Val de Loire qui emploie 120 personnes dont 55 formateurs contractuels et plus de 400 formateurs temporaires.

Les formateurs ont accès au plan de professionnalisation du réseau. A travers la mise en œuvre de ce plan de professionnalisation, il s'agit de mettre en place de nouvelles méthodes pédagogiques, de favoriser l'échange de pratiques, d'acquérir de nouvelles compétences et de renouveler les approches.

Dans un environnement en mutation, il s'agit également de permettre aux professionnels de maîtriser l'environnement de la formation afin de pouvoir transmettre aux publics accueillis des informations pertinentes et actualisées sur l'environnement législatif de la formation.

Dès leur recrutement, les formateurs bénéficient d'une formation professionnelle en formation d'adultes (ingénierie pédagogique, animation de séquences pédagogiques, dynamique de groupe, évaluation, etc.)

Tout au long de leur parcours au sein du réseau des Greta (5 jours par an sont réservés à la professionnalisation pour les agents à temps plein, tous statuts confondus), ils peuvent améliorer leurs connaissances sur l'apprentissage des adultes et diversifier leurs méthodes pédagogiques pour mieux répondre aux besoins du public à former (individualisation de la formation, personnalisation des parcours, modularisation, innovation pédagogique, intégration du numérique et des TIC, etc.) et mieux appréhender les évolutions réglementaires de la formation professionnelle.

Nos formateurs peuvent également formuler des demandes pour d'autres formations, en dehors du plan de professionnalisation.

Recommandations

Il est nécessaire de permettre au plus grand nombre de formateurs de mobiliser le plan de professionnalisation.

BGE/Faculté Z.F.B.A. (Hongrie)

Outil 1 : Méthodes d'enseignement et d'apprentissage

Situation existante

Comme mentionné plus haut, nous proposons à nos étudiants tant un cours de méthodologie d'étude (facultatif) qu'un cours sur la méthodologie de recherche. Il serait intéressant d'évaluer l'efficacité de ce dernier étant donné que beaucoup de professeurs se plaignent de la qualité des travaux de fin d'études/thèses/mémoires de leurs étudiants, voire même de la baisse de qualité de ceux-ci au fil des ans. Les aptitudes des étudiants à présenter oralement leurs travaux (présentations PPT, par exemple) baissent également de niveau.

C'est pourquoi nous avons mis sur pied un projet visant à évaluer les aptitudes des élèves à leur entrée à l'université mais aussi à leur sortie. Ce projet n'a pas encore démarré officiellement mais nous sommes confiants et nous croyons qu'il va d'ores et déjà nous permettre de récolter de précieuses informations.

Recommandations

Nous travaillons déjà avec des outils d'enseignement en ligne pour les différents cours que nous proposons. Malheureusement, ces outils ne sont pas pleinement exploités. Nous pourrions donc envisager de les utiliser plus largement. Ceci aurait l'avantage de permettre aux étudiants qui viennent de loin de ne pas devoir faire le trajet pour assister à des cours de quelques heures à peine. Nous pensons d'ailleurs que la crise actuelle va permettre d'utiliser davantage ces outils à distance. En ce moment, nous ne prévoyons des cours qu'en ligne (sur deux semaines), en utilisant des vidéos et d'autres outils ou supports pour les étudiants. Il y a encore beaucoup à faire en ce domaine. Par exemple, nous devrions aussi revoir la façon de faire les examens, vu que les médias utilisés ont eux aussi changé.

Obstacles

Ce ne sont pas des dispositions obligatoires prises en compte dans le programme académique.

Outil 2: Entretiens réguliers pour échanger sur les pratiques d'enseignement

Situation existante

La BGE a mis sur pied un organe éducatif appelé « Centre pour la Méthodologie d'Enseignement ». Ce centre organise des séances/programmes de formation ainsi que des ateliers presque quotidiennement et il y a plusieurs événements organisés toutes les semaines. L'objectif est de développer les compétences et aptitudes éducatives de nos enseignants. Nous pensons qu'il s'agit d'un important pas en avant.

Recommandations

Nous pourrions organiser 1 ou 3 réunions par semestre pour les enseignants qui donnent des cours similaires ou identiques, et ce, dans chacune de nos 3 facultés. Nous pensons que cela ne sera pas vraiment fructueux dans à peu près 70% des cas mais que dans les 30% restants cela s'avérera réellement utile. Cela permettra aux membres du personnel de partager leurs expériences et leurs connaissances, ce qui n'est possible à l'heure actuelle qu'à travers des échanges tout à fait informels.

Obstacles

- 3 facultés et seulement 5 sites pour organiser ces rencontres;
- Le trajet jusqu'aux campus peut prendre jusqu'à 2 heures aux heures de pointe (aller-retour);
- Les professeurs sont déjà surchargés de travail dans le contexte de la crise du covid-19.

Outil 3 : Compétences du corps enseignant et renforcement des capacités communautaires

Situation existante

Nous avons 27 professeurs dans notre équipe. Certaines années, leur nombre est même allé jusque 30. En outre, nous invitons de 4 à 5 professeurs conférenciers chaque semestre. Nous considérons que ces chiffres sont dans la norme. Comme nous pouvons toujours compter sur les membres de notre équipe et que nous ne faisons appel aux professeurs conférenciers que de façon ponctuelle, pour des sujets précis, nous pensons qu'il serait plus judicieux d'assurer des emplois fixes pour ce genre de prestations.

Recommandations

La principale raison pour laquelle nous opterions pour remplacer nos professeurs conférenciers invités par nos professeurs fixes resterait d'ordre financier. Est-il réellement plus avantageux de ne recourir qu'à notre propre équipe? Nous étudions encore la question.

Obstacles

Obstacles d'ordre financier : le domaine de la formation continue et de l'enseignement supérieur n'est pas attractif financièrement parlant (par exemple, un postier gagne plus qu'un professeur d'université dans notre pays).

GIP FTLV-IP (France)

Outil 1 : Guichet unique d'information

Situation existante

Le réseau des Greta de la Région Centre Val de Loire est labellisé Eduform . Cette exigence de la qualité de l'information constitue le premier engagement du label qui préconise un accès rapide et guidé à l'information sur l'offre de service ; le troisième engagement prévoit un conseil personnalisé sur les prestations et leurs possibilités de financement. Cette exigence vise à ce que les bénéficiaires soient informés de leurs droits et puissent y accéder.

- L'information doit être facilement accessible, actualisée et exacte et compréhensible. Elle doit leur permettre d'effectuer un choix avisé sur les prestations proposées avant tout engagement. Il existe un descriptif à jour de l'ensemble de l'offre de formation et des prestations de l'organisme avec leurs principales modalités de financement. Cette information est disponible sur divers supports de communication.
- L'organisme présente au public des supports d'information et de communication harmonisés, explicites et lisibles.
- La demande est étudiée par des interlocuteurs spécialisés.
- L'identification des besoins et leur analyse conduisent à un conseil personnalisé. Les réponses apportées tiennent compte du projet individuel de chaque bénéficiaire.
- Des conseils en financement et des éléments de prise en charge financière sont donnés aux bénéficiaires.
- Une rencontre est proposée avec un conseiller pour réaliser une première étude préalable.

Recommandations

Le livret d'accueil du stagiaire permet l'identification des personnes ressource en fonction des questions que peuvent se poser les bénéficiaires (absences, retards, organisation pédagogique, etc.). Il peut être composé des parties suivantes: Présentation du Centre de Formation / Contacts, L'équipe pédagogique, Règlement intérieur, Protocole Individuel de Formation, Présentation de la formation, Calendrier de la formation, Feuille d'émargement / Démarches individuelles, Formulaire de recherche de stage. Pour chaque action, l'assistant administratif est l'interlocuteur sur l'administratif, la rémunération ; la coordinatrice plutôt sur les questions pédagogiques. En démarrage d'action, la présence d'un représentant du prescripteur qui sera référent de l'action, qui donne son nom et son mail pour toute question relative au dispositif, au financement. A l'accueil des sites de formation, un panneau d'information recense les informations utiles et importantes pour les stagiaires : actualités, plan du site, description des formations, contacts à connaitre, etc.

Obstacles

- La multiplicité des informations et des interlocuteurs requiert une veille continue pour s'assurer de la qualité de l'information et de son actualisation ;
- La singularité et la complexité des situations requièrent parfois d'orienter les bénéficiaires vers des professionnels du champ de l'intervention sociale, de la santé etc.; les périmètres d'intervention de chacun doivent être clairement délimités ainsi que les modalités de transmission des dossiers, de partage de l'information et de suivi des bénéficiaires ;
- La nécessité de constituer et entretenir un réseau de professionnels à l'échelle du bassin.

Outil 2 : Ordinateurs disponibles pour les apprenants et espace de travail silencieux

Situation existante

Un centre de ressources existe sur les sites permanents des Gretas; il s'agit d'une salle de travail proposant des ressources papier (livres, magazines, etc.), des ordinateurs, une imprimante, une connexion internet.
Un portail de ressources en ligne mutualisé (Netvibes) a également été créé avec tous les Gretas: classé en thématiques, il est régulièrement alimenté et mis à jour. Il est présenté aux stagiaires à leur arrivée et peut être consulté à tout moment. Les apprenants peuvent participer en collaborant à l'alimentation de cette plateforme. Une autre plateforme dédiée plus particulièrement aux formateurs et aux innovations pédagogiques va être mise en place.
Lieu d'individualisation par excellence, le centre de ressources offre la possibilité de prescrire un parcours en ligne en fonction de la demande des apprenants. Les apprenants peuvent aussi venir avec une fiche de prescription rédigée par le formateur qui détaille les compétences à renforcer. Les apprenants peuvent venir y apprendre l'utilisation d'un ordinateur. Si des apprenants ont du mal à maitriser une notion en cours collectif, il peut être possible qu'ils viennent au centre de ressources pour travailler sur un autre support.
C'est un endroit convivial où le lien social est possible. En effet, des travaux de groupe y sont régulièrement organisés durant lesquels l'animateur observe, apprend à connaitre les apprenants. L'apprenant qui est le plus en retrait est invité à présenter le travail du groupe, soutenu par les autres. La mise en commun permet ensuite de co-construire le cours. Ce lien et ce sentiment d'appartenance au groupe facilitent la motivation et le maintien en formation des apprenants.
Cet endroit silencieux est animé par un animateur qui intervient pour guider les stagiaires qui viennent librement dans l'espace pour travailler. A l'entrée en formation, l'animateur du centre de ressources envoie aux stagiaires le mode d'emploi du centre de ressource et une visite de ce lieu est effectuée avec une explication du fonctionnement du centre et des possibilités. Les modalités d'accès diffèrent en fonction de la présence de l'animateur du centre de ressources, les plages d'accès étant identifiées et portées à la connaissance des apprenants. Sur certains sites, un prêt d'ordinateurs portables est proposé aux apprenants, à la demande, et se fait via un formulaire de prêt.
Les compétences attendues de l'animateur sont la bienveillance, la positivité, ainsi qu'un savoir-faire en termes d'accompagnement et de pédagogie. Sans animateur, il peut parfois être difficile pour certains apprenants de travailler seuls. Une expérimentation pour l'aide à réaliser les CV a bien fonctionné cette année. Les stagiaires ont besoin de savoir pourquoi ils viennent au centre de ressources, d'avoir un projet concret.

Recommandations

Améliorer la rapidité de la connexion internet.
Créer des espaces fermés pour pouvoir travailler en petits groupes.

Obstacles

Parfois, le matériel informatique mis à disposition des apprenants peut-être vétuste ou ne pas fonctionner de façon optimale. Il n'est pas toujours facile d'obtenir l'accord et le budget pour pouvoir remplacer les matériels obsolètes.
Il est par ailleurs parfois difficile de favoriser le travailler en petits groupes dans une salle non isolée.

GIP FTLV-IP (France)

Outil 3 : Créer une atmosphère agréable

Situation existante :

Du point de vue de l'atmosphère et de la qualité de l'environnement de travail, les 32 sites permanents de formation du réseau des Greta disséminés sur l'ensemble du territoire de la Région Centre Val de Loire, présentent des disparités.
Ces environnements diffèrent en fonction :

- de l'ancienneté des établissements scolaires qui accueillent les formations ;
- de la commande du financeur exprimée via le cahier des charges et des budgets alloués ;
- de l'importance que les responsables de la formation accordent à cette dimension de la formation.

Les équipes de direction et les équipes pédagogiques sont conscientes de la nécessité de créer un environnement qui favorise les interactions, la concentration et l'apprentissage. L'enjeu est donc de créer un environnement qui permette un agencement modulable et une décoration agréable.

Notre réseau est labellisé Eduform . Ce label exigeant a pour ambition de placer le bénéficiaire au centre du dispositif pour le rendre véritablement acteur de son parcours de formation. Parmi les treize engagements de service, deux concernent l'accueil et l'adaptation des locaux. Ces engagements constituent autant de leviers d'action pour les acteurs.

Recommandations

- Permettre aux apprenants d'avoir une salle dédiée tout au long de leur parcours pour soutenir leur sentiment d'appartenance, permettre l'appropriation de l'espace par les apprenants qui peuvent la décorer, y créer un espace cafétéria, y laisser leurs affaires lorsqu'ils doivent se déplacer ;
- Créer un espace de détente équipé (fauteuils, frigidaire, distributeurs, micro-ondes, baby-foot) où l'on peut faire une pause-café, se restaurer, lire, rencontrer d'autres apprenants …
- Rechercher du mobilier adapté, ergonomique, confortable, en bon état, coloré, qui permette de proposer différentes dispositions en fonction des travaux proposés et de ne pas reproduire le format « salle de classe » ;
- Placer des plantes vertes, des éclairages adaptés, des petites décorations, s'assurer de l'entretien des locaux (ménage, petites réparations, jeter ce qui est cassé) ;
- Prévoir à l'extérieur des bâtiments quelques aménagements tels qu'un stationnement pour les vélos, un abri pour attendre quand il pleut, quelques bancs pour les fumeurs ;
- Dans tous les cas, veiller au bruit environnant, à la température, aux couleurs des murs et à la lumière naturelle pénétrant dans la pièce.

Obstacles :

- La vétusté et le manque d'espace dans certains établissements et le coût du programme de transformation des établissements (extension, performance énergétique…) ;
- L'insuffisante prise en compte de ces dimensions considérées parfois comme secondaires ;
- La difficulté d'anticiper la mise en œuvre de certaines formations ; cela peut conduire à les mettre en œuvre dans des établissements qui ne répondent pas aux critères d'un environnement « suffisamment » agréable.

I.S.F.C.E. (Belgique)

Outil 1 : Guichet unique d'information

Situation existante

Nous ne disposons pas encore d'un bureau d'information centralisé. Lorsqu'ils veulent obtenir des informations, les élèves vont sur le site de l'école (www.isfce.org) ou s'adressent directement au secrétariat. En outre, à l'entrée de l'école, des brochures sont mises à disposition des élèves. Ces brochures informent sur les procédures spécifiques à chaque section (Marketing, Assistant de direction, Informatique de Gestion, Comptabilité, Langues).

Recommandations

- Nous allons installer un terminal numérique interactif pour centraliser les informations utiles aux étudiants (accès facile et rapide). Ce terminal fonctionnera grâce à une application à choix multiple qui permettra de guider l'étudiant lors de ses procédures à l'école ; et ce même terminal sera muni d'un écran digital, à l'instar de la plupart des téléphones portables.
- Il est aussi important de créer une page d'accueil facile d'accès pour les nouveaux étudiants de l'I.S.F.C.E. Une deuxième page ouvre alors 5 fenêtres principales reprenant des informations sur les cours, les professeurs, le secrétariat et la direction, en plus de prodiguer des informations plus générales sur l'école. Chacune de ces pages ou fenêtres ouvre à leur tour des pages d'information.
- Les étudiants peuvent sélectionner leur section, code de cours, intitulé de cours, nom du professeur et sa photo (ou avatar), les horaires de cours et leur localisation. On peut aussi consulter la page des cours attribués à chaque professeur, les plages horaires des cours et les dates.
- En sélectionnant la section « SECRÉTARIAT », les étudiants peuvent rapidement trouver des informations au sujet de l'équipe, des jours et heures d'ouverture du secrétariat, les documents administratifs, les informations concernant les différentes procédures administratives (via la box info, par téléphone ou en allant directement au secrétariat), ou encore s'informer sur les modalités de prise de rendez-vous au secrétariat (via la box info, par téléphone ou en allant directement au secrétariat).
- Pour obtenir des informations sur l'équipe liée à la direction de l'école ou simplement pour pouvoir prendre rendez-vous, les élèves accèdent à l'onglet « MANAGEMENT » et précisent la nature de leur demande (via la box info, par téléphone ou en allant directement au secrétariat). À la fin de leur recherche, les élèves seront redirigés vers la page d'accueil.

Obstacles

- Il faudra réactualiser et vérifier en permanence le système pour y apporter les modifications nécessaires ;
- Il faudra également faire en sorte que le terminal numérique soit facile d'accès de telle sorte à éviter les files d'attentes chaque fois que les élèves auront besoin d'y chercher une information.

I.S.F.C.E. (Belgique)

Outil 2 : Ordinateurs disponibles pour les apprenants et espace de travail silencieux

Situation existante

Depuis mai 2020, nous avons commencé à réorganiser l'espace et à rénover certaines infrastructures dans l'école pour pouvoir installer des ordinateurs à disposition des élèves. Nous voulons en effet faire en sorte que tout un chacun puisse se retrouver dans un espace propice au travail, seul ou en groupe. Pour ce faire, il faut créer un lieu à l'atmosphère calme, ce qui n'est pas toujours possible au rez-de-chaussée, qui abrite déjà un espace semi-ouvert où les élèves peuvent se retrouver.

Recommandations

Afin d'éviter toute dérive, il nous faudra établir certaines règles concernant l'utilisation de l'espace de travail et l'accès aux ordinateurs. Une supervision sera peut-être nécessaire.

Obstacles

Aucun

Outil 3 : Créer une atmosphère agréable

Situation existante

L'I.S.F.C.E. est réparti en plusieurs zones, parmi lesquelles un préau, des bureaux attribués à la direction et à l'administration de l'école (secrétariat) et une cafétéria au premier étage. L'école compte un total de 3 étages plus un sous-sol, séparé du reste du bâtiment par une cour qui comprend d'ailleurs un espace pour attacher les vélos et quelques bancs. Toutes les salles de classe sont munies d'équipements techniques tels que les tableaux interactifs et les ordinateurs. Certaines classes sont aussi agrémentées de posters et de plantes vertes. Les étudiants ont accès à un espace de détente qui peut s'avérer bruyant et animé à certains moments de la journée. Nous avons donc décidé de modifier ce lieu pour lui donner une nouvelle attribution : nous y avons créé un espace de travail à part entière, avec des ordinateurs à disposition. Tant les étudiants que les enseignants peuvent se rendre à notre cafétéria pour y manger. C'est un endroit accueillant et relaxant où les étudiants peuvent passer un bon moment et interagir de façon informelle et agréable.

Recommandations

Nous voudrions embellir les espaces de travail, les classes, les espaces de détente, les couloirs et les espaces extérieurs afin d'y créer une bonne atmosphère (décorations : posters en lien avec les cours donnés, plantes vertes, cadres en tous genres, etc.). Chacun devrait aussi prendre la responsabilité de préserver ces lieux pour qu'ils restent accueillants et en bon état.

Obstacles

Aucun

BGE/Faculté Z.F.B.A. (Hongrie)

Outil 1 : Guichet unique d'information

Situation existante

Comme dit plus haut, ce n'est pas une possibilité pour nous. Toutefois, la question peut se poser au sein de la Faculté Z.F.B.A. Le fait est qu'il nous est impossible de centraliser toute l'information, malgré l'existence du Centre d'Aide aux Étudiants, qui est le seul organe réellement susceptible de détenir toutes les informations que les étudiants pourraient demander.

Une possibilité envisageable pour nous serait de recourir à nos deux départements éducatifs. En effet, toute une série de choses ne peuvent être traitées autrement que par les départements ou sections respectifs/-ives et les étudiants doivent en faire explicitement la demande. Il s'agit, par exemple, de demander de l'aide quand il y a un problème concernant des cours ou des examens.

La bibliothèque peut aussi être considérée comme un lieu d'information dans la mesure où les étudiants peuvent s'y rendre pour consulter des documents leur permettant de rédiger leurs (travaux de fin d'études/thèses/mémoires, ou simplement pour faire des recherches.

Recommandations

Nous observons que les étudiants sont plutôt satisfaits de la situation telle qu'elle est.

Obstacles

Aucun

Outil 2 : Ordinateurs disponibles pour les apprenants et espace de travail silencieux

Situation existante

Nous avons mis à disposition de nos élèves 50 ordinateurs et un espace de travail calme situé dans la bibliothèque. Cela s'avère tout à fait satisfaisant pour nos 500 étudiants. Nous n'avons recueilli aucune plainte particulière de nos étudiants si ce n'est que la connexion wifi est faible sur le site de la résidence étudiante. Malheureusement, notre équipe technique nous a confié qu'il serait impossible de changer la situation étant donné qu'il faudrait alors changer tout le système et cela impliquerait un gros investissement.

Recommandations

Il s'agit de trouver des solutions assez rapidement vu la situation provoquée par la crise du covid-19 et le confinement. Nos étudiants devraient idéalement jouir d'un espace propice au travail chez eux, avec les moyens technologiques nécessaires.

Obstacles

Aucun

BGE/Faculté Z.F.B.A. (Hongrie)

Outil 3 : Créer une atmosphère agréable

Situation existante

Nous avons rénové certaines infrastructures et créé de nombreux espaces verts sur le site de la Faculté de Commerce International et nous en sommes très fiers.

Recommandations

Aucune

Obstacles

Aucun

Université d'Aruba (Aruba)

Outil 1 : Guichet unique d'information

Situation existante

L'Université dispose d'un seul bureau de ce genre – le Bureau d'Information Générale. Il est situé à l'entrée du bâtiment principal de l'université et une seule personne peut y travailler à la fois. Un écran affichant des informations générales sur la disponibilité des classes est accroché au mur faisant face au Bureau. Certains jours, le Bureau ne peut pas fonctionner toute la journée étant donné qu'un seul membre du personnel peut y travailler à la fois et doit donc forcément s'absenter à un moment de la journée pour une raison ou une autre. Néanmoins, les étudiants peuvent toujours se rendre au Bureau des Affaires Éducatives attenant ou au Bureau d'Administration.

Recommandations

L'écran en face du Bureau affiche pendant toute la journée un Power Point contenant des informations sur les cours et les horaires de cours, mais cet écran n'est pas très pratique: les étudiants doivent parfois patienter avant de voir défiler l'information qu'ils cherchaient.

Obstacles

L'écran n'est pas pratique à consulter.

Université d'Aruba (Aruba)

Outil 2 : Ordinateurs disponibles pour les apprenants et espace de travail silencieux

Situation existante

À l'heure actuelle, la salle des PC dispose de 27 ordinateurs mis à disposition durant la journée pour travailler. Malheureusement, ce n'est pas un endroit calme. La bibliothèque met aussi des ordinateurs à disposition, 8 au total. La bibliothèque est, elle, considérée comme un endroit calme et propice au travail. Cependant, les ordinateurs ne sont pas toujours munis des logiciels nécessaires.

Sur le campus, les élèves peuvent facilement s'installer et se connecter à l'extérieur puisque des prises ont été installées à certains endroits. Mais ici encore, l'environnement n'est pas tout à fait propice à l'étude. Les étudiants peuvent toutefois s'y retrouver pour travailler s'ils n'ont pas nécessairement besoin d'être au calme.

Notez que l'Université offre une connexion wifi gratuite sur tout le campus.

Recommandations

Les ordinateurs installés dans les salles de travail qui sont propices à l'étude ne sont pas assez nombreux pour nos 600 étudiants présents par semestre. La plupart des étudiants ont d'ailleurs leurs propres ordinateurs portables.

En dehors de la salle informatique, l'université devrait idéalement ajouter une deuxième salle avec un minimum de 50 ordinateurs équipés des logiciels adéquats. Cette salle pourrait d'ailleurs être d'accès flexible et même accueillir des sessions de cours si nécessaire.

La bibliothèque non plus ne dispose pas d'assez d'ordinateurs (8 moniteurs au total). Même si la bibliothèque est peu spacieuse, on pourrait y ajouter au moins 10 à 12 ordinateurs de plus et faire en sorte que cet espace soit pleinement mis à profit.

Obstacles

L'université ne dispose pas d'un nombre important de salles de ce type, accessibles pour étudier ou enseigner ; sans compter le fait qu'il faudrait qu'il y ait toujours quelqu'un de présent pour s'assurer de la bonne utilisation des ordinateurs.

Université d'Aruba (Aruba)

Outil 3 : Créer une atmosphère agréable

Situation existante

L'Université d'Aruba dispose d'une magnifique cour et d'un jardin. Dans la cour, on peut voir un grand et splendide manguier. Et dans le jardin, il y a toutes sortes de plantes et d'arbustes. Il y a aussi beaucoup de tables à l'extérieur, avec banquettes. Il s'agit d'espaces agréables et calmes. Les étudiants peuvent s'y retrouver pour la détente ou l'étude.

Recommandations

Le principal désavantage de la cour est qu'il peut y faire très chaud. C'est problématique pour les étudiants mais aussi pour les équipements électroniques qui risquent de souffrir de la chaleur. Le vent est aussi un problème pour travailler. C'est pourquoi nous envisageons d'y aménager des espaces ombragés et mieux protégés des intempéries. Les nombreuses plantes, tables et banquettes dans la cour rendent toutefois l'aménagement de cet espace plus compliqué.

Obstacles

Climat et aménagement de l'espace (voir ci-dessus).

BGE/Faculté Z.F.B.A. (Hongrie)

Outil 1 : Améliorer l'orientation professionnelle

Situation existante

Nous disposons de peu de ressources dans ce domaine. En Hongrie, l'enseignement supérieur n'est que rarement adapté aux demandes du marché du travail. Il y a toutefois des choses positives à rappeler. La loi fixe que les étudiants doivent participer à des formations professionnelles durant 1 semestre au sein d'une entreprise. C'est pourquoi, durant un certain nombre d'années, nous avons proposé des formations alternées à nos étudiants. Aujourd'hui, environ 60 étudiants suivent ces programmes de formation. Mais, selon nous, la formidable opportunité que cela représente est loin d'être pleinement exploitée.

Nous essayons d'organiser de temps en temps des événements pour que les étudiants puissent rencontrer les acteurs du marché du travail. Il y a environ 4-5 événements de ce type par semestre (« après-midis professionnelles » et autres).

Recommandations

Mettre en place un bureau/centre pour l'orientation professionnelle et faire participer nos étudiants à des salons de l'emploi.

Obstacles

Manque de budget.

Outil 2 : Formations en entreprise pour les membres du personnel éducatif

Situation existante

Nous présentons aussi des lacunes sur cet aspect : d'une part, parce que seulement quelques professeurs ont effectivement des liens avec le monde professionnel ; d'autre part, parce que les entreprises n'ont pas toujours le temps et ne se montrent pas toujours intéressées de prendre en charge des enseignants. L'idée de créer davantage de lien entre les enseignants et les professionnels sur le terrain ne date pas d'hier : mais force est de constater que ce lien demeure faible à l'heure actuelle.

Recommandations

Nous pouvons toutefois agir sur un front : faire en sorte que nos programmes de formation de cycle court soient plus attractifs aux yeux des entreprises. En effet, les entreprises recherchent plus volontiers les formations de type court. Il semble que l'offre et la demande se rencontrent sur ce point, il suffirait juste de créer les opportunités. Nous devrions et serions tout à fait capables de travailler là-dessus à l'avenir. La plupart de nos membres pensent d'ailleurs que l'approche de l'andragogie devrait permettre à ces deux mondes de se rencontrer.

Obstacles

Le défi de parvenir à créer des contacts entre les universités et le monde des entreprises.

Outil 3 : Garantir les formations - accessibilité et durée

Situation existante

Comme dit plus haut, nos étudiants ont l'obligation de participer à des programmes de formation professionnelle d'un semestre au sein d'une entreprise. La loi à ce sujet est claire et nous n'avons donc pas de recommandations spécifiques à faire à ce sujet. Néanmoins, nous pourrions améliorer le contenu de ces formations. Dans de nombreux cas, les entreprises ne voient pas les formidables opportunités que cela représente et l'intérêt à former des étudiants en leur inculquant les compétences entrepreneuriales. Un autre aspect de la problématique est le manque de préparation et de motivation des étudiants. Il arrive souvent que ceux-ci ne persévèrent pas dans leur formation : ils abandonnent au cours des procédures administratives, entre autres exemples.

Recommandations (voir ci-dessus)

Obstacles (voir ci-dessus)

Outil 4 : Informations et cours plus cohérents

Situation existante

Nous travaillons principalement avec des économistes. Le monde des entreprises et de l'économie sont considérés comme des domaines abstraits et vastes (si l'on compare avec l'enseignement des mathématiques ou de la physique, par exemple). Il y a quelques années, notre université a créé un cours d'introduction au monde des entreprises et à l'économie pour les nouveaux étudiants. Des économistes et autres acteurs de l'économie ont été invités à cette occasion pour parler de ce qu'ils font.

Recommandations

Comme dit plus haut, malheureusement, nos collègues sont plus ou moins étrangers au monde des entreprises. Il est toutefois devenu crucial de créer des liens entre ces deux mondes. Il faudrait aussi davantage sensibiliser les étudiants aux tenants et aboutissants du monde des entreprises et de l'économie. Nos professeurs pourraient utiliser plus de cas pratiques dans le cadre de leurs leçons. Et nous pourrions même utiliser des programmes simulant des situations réelles. Nous disposons déjà de ces outils dans les sections de Logistique, de Finance et de Marketing. En outre, nous pourrions organiser des événements, des ateliers et des visites d'entreprises.

Obstacles

Il faut malheureusement prendre en compte le manque d'investissement personnel de nos étudiants. En effet, une part significative de nos étudiants ne sont intéressés que par l'obtention d'un diplôme.

I.S.F.C.E. (Belgique)

Outil 1 : Améliorer l'orientation professionnelle

Situation existante

Nous nous rendons régulièrement à l'un des salons de l'éducation et/ou de l'emploi avec nos étudiants (SIEP, etc.). En outre, nous invitons d'anciens étudiants à venir témoigner de leur expérience et de leur parcours professionnel. C'est une bonne façon de motiver nos étudiants.

Nous promouvons notre école auprès du CAIOR (Comité d'accompagnement pour l'information et l'orientation des études du Pôle académique de Bruxelles) et auprès des instances CSR (commissions sous-régionales qui rassemblent les directeurs de la Formation Continue à Bruxelles).

Recommandations

Créer un « club » composé d'anciens étudiants (avec une base de données rassemblant les données personnelles des étudiants) ; cette initiative s'avère utile pour maintenir le contact avec nos anciens élèves ;
Créer un compte LinkedIn dans le même but.

Obstacles

Les anciens étudiants ne reviennent pas toujours à l'I.S.F.C.E., par manque de temps ou d'intérêt. En effet, comme ils ont souvent un travail à temps-plein et une vie de famille, ils n'ont pas toujours l'occasion de revenir témoigner dans l'école.

Outil 2 : Formations en entreprise pour les membres du personnel éducatif

Situation existante

Il faudrait stimuler les relations et créer des contacts avec le monde de l'entreprise. En effet, seule une poignée d'enseignant ont des liens avec les entreprises et ces dernières n'ont d'ailleurs pas beaucoup de temps à dédier à former nos enseignants.

Tous les mois, l'équipe de la direction de l'I.S.F.C.E. prend part à une séance de formation où d'autres managers sont invités (APO.G.). L'idée et d'échanger sur les bonnes pratiques et débattre au sujet des problématiques de gestion/direction et trouver des solutions aux problèmes qui peuvent se poser.

Recommandations

Construire des liens plus directs entre les entreprises et les programmes de formation professionnelle.

Obstacles

La complexité du système de la Communauté française de Belgique (dont la Fédération Wallonie-Bruxelles détient les compétences en termes d'éducation).

Outil 3 : Garantir les formations - accessibilité et durée

Situation existante

Les formations font partie intégrante des cours du 1er cycle d'études (Bachelier) : elles sont prévues dans le programme d'études et leur durée peut être prolongée si les entreprises concernées en font la demande. Les étudiants sont censés entrer eux-mêmes en contact avec les entreprises en introduisant une demande de stage. L'I.S.F.C.E. reçoit aussi toute une série d'offres de stages que l'école communique à ses étudiants.

Recommandations

Il faudrait que les professeurs aillent voir plus souvent leurs étudiants sur le lieu de leurs stages afin de vérifier la prise en charge des étudiants par chaque entreprise. Qui plus est, c'est un excellent moyen de garder le contact avec les bonnes entreprises et de collaborer avec elles sur le long terme.

Nous envisageons la possibilité de donner plus de temps aux enseignants qui assument le rôle de maîtres de stage pour qu'ils puissent aller voir leurs étudiants sur le terrain. De cette façon, nous pourrons créer des relations plus rapprochées et plus solides avec les entreprises, ce qui est essentiel non seulement pour garantir une bonne qualité des stages, mais aussi pour garder sous la main des contacts professionnels comme ressources d'expertise.

Nous aimerions également souligner le fait que certains étudiants ne contribuent pas à donner une très bonne image de l'école. Créer et renforcer nos relations avec des professionnels tels que ceux qui travaillent en entreprise et forment nos étudiants nous permettrait donc de mieux superviser ces derniers.

Obstacles

Trouver les stages qui correspondent à ce que nous enseignons à l'I.S.F.C.E.

I.S.F.C.E. (Belgique)

Outil 4 : Informations et cours plus cohérents

Situation existante

Nous faisons en sorte de communiquer les offres d'emploi à nos étudiants via notre site web.Tous les ans, nos enseignants invitent des professionnels du métier pour venir témoigner de leur expérience auprès des étudiants. En voici un exemple: dans le cadre des cours de néerlandais de la branche Assistant de direction, le professeur a invité une assistante de direction (Alison Stessens), auteure de l'ouvrage « 101 Tips voor een succesvolle Business als Virtual Assistant » (« 101 Tips pour un bon Assistant de direction à distance »), pour que cette personne puisse présenter sa profession aux élèves. En outre, des visites en entreprise sont organisées tous les ans pour les étudiants en Bachelier afin de les confronter à la réalité du terrain. Dans le cadre du cours de Techniques de prise de notes, le professeur a pris l'initiative d'organiser tous les ans des visites dans les bureaux principaux de Bosch. À la fin de l'année, les étudiants doivent faire un rapport. Pendant les visites, les étudiants reçoivent une présentation dans trois langues (français, néerlandais et anglais) au sujet du rôle des assistants de gestion au sein de l'entreprise. Les étudiants se rendent alors compte qu'il est indispensable de maîtriser les langues dans un tel contexte. Le professeur des cours de néerlandais organise une visite annuelle à la VRT, où les journalistes accueillent nos étudiants et expliquent le fonctionnement de la diffusion de l'actualité et des prévisions météorologiques. Les étudiants sont aussi invités à visiter les salles de rédaction. D'une façon générale, la plupart de nos enseignants utilisent des « cas pratiques » dans leurs leçons afin de montrer à leurs étudiants la réalité du terrain. Nous exposons donc nos élèves à des situations concrètes afin qu'ils puissent y voir plus clair au moment de l'élaboration de leur mémoire. Par exemple, nos étudiants en Comptabilité doivent simuler un plan comptable comme s'ils étaient dans la vie réelle. Autre exemple : pour leur mémoire, nos étudiants en Informatique doivent créer eux-mêmes une application.

En plus de toutes ces dispositions, certains professeurs participent au YEP (Young Enterprise Project – Jeunes Entreprises). Il s'agit d'une compétition dans laquelle entrent en lisse de nombreuses équipes de l'Enseignement Supérieur de Bruxelles et de Wallonie. Cette compétition récompense le meilleur projet d'entreprise au cours d'une année académique. En effet, le YEP vise à récompenser et stimuler l'esprit d'entreprise parmi nos étudiants, leur créativité, leur dynamisme, leur persévérance, leur faculté d'innover et la viabilité des projets qu'ils proposent. Concrètement, les étudiants participant au YEP doivent examiner un plan commercial, présenter leur projet à un jury composé de professionnels dans le domaine mais aussi de personnes issues du public. L'équipe gagnante va avoir la chance de représenter la Communauté française de Belgique.

Recommandations

Les visites dans les entreprises étant très appréciées par nos étudiants, il est alors important que nous maintenions ce genre de programmes pour continuer à stimuler l'esprit d'entreprise de nos élèves. Des visites dans le secteur public peuvent aussi être une bonne idée.

Obstacles

Trouver les entreprises n'est pas toujours facile. Les enseignants se reposent souvent sur les liens qu'ils ont déjà avec certaines entreprises pour organiser de telles activités.

Outil 1 : Améliorer l'orientation professionnelle

Situation existante

L'orientation professionnelle est pratiquement non-existante à l'Université d'Aruba. Aucun programme visant à mettre les étudiants en contact avec des employeurs potentiels n'existe. Cependant, dans la pratique, ce contact peut se faire pour certains étudiants à travers leurs stages ou lorsqu'ils reçoivent des cours de professionnels locaux invités. Par exemple, l'année passée, deux étudiants de Master ont été embauchés par des cabinets juridiques eux-mêmes dirigés par les professeurs invités en tant que professionnels (locaux) dans le domaine.

Recommandations

L'Université d'Aruba a été encouragée à organiser différents types d'événements autour de l'emploi. Un événement s'inscrivant dans le domaine du marché de l'emploi pourrait en effet s'avérer très utile. Il serait également judicieux d'organiser des sessions d'information dans le cadre desquelles les étudiants peuvent entrer en contact avec des employeurs potentiels et où on les informe aussi sur les besoins réels du marché. De cette façon, nous espérons que les étudiants pourront mieux orienter leurs études en fonction leurs perspectives professionnelles (surtout au niveau des cours optionnels).

Obstacles

Trouver des professionnels dans des domaines suffisamment variés vu le contexte de notre petite île.

Université d'Aruba (Aruba)

Outil 2 : Formations en entreprise pour les membres du personnel éducatif

Situation existante

Il n'existe pas de programmes de formation standard adressés à nos équipes éducatives actuelles, à temps-partiel ou à venir en ce qui concerne l'enseignement ou l'utilisation de plateformes numériques en ligne (toujours dans l'optique d'améliorer les cours).

Tous nos enseignants doivent utiliser le programme Stone, qui est notre système de gestion de cours. Cependant, il n'en est pas fait une utilisation égale par tous. En effet, à de nombreuses occasions, malgré le fait que des informaticiens ont pris la peine d'expliquer à nos enseignants les différentes fonctionnalités de Stone, certains d'entre eux continuent à utiliser l'application comme un lieu de stockage d'informations diverses et variées plutôt que comme un outil de e-learning à part entière, pratique, interactif et permettant de développer l'apprentissage mixte.

Une délégation d'une université partenaire (l'Université de Caroline du sud) a visité notre université en 2019 et a participé à notre formation intensive d'Apprentissage Mixte (Blended Learning Bootcamp) dédiée aux enseignants des différentes facultés d'Aruba et à d'autres organismes éducatifs. Cette formation a permis de présenter l'apprentissage mixte aux participants et d'optimiser l'utilisation de Stone. Toutefois, même si la formation s'est avérée efficace, elle ne s'est adressée qu'à un petit nombre de personnes. De nombreux membres du personnel éducatif et certains professeurs non réguliers n'y ont malheureusement pas participé et n'ont donc pas pu gagner en expérience.

Recommandations

L'Université d'Aruba pourrait organiser plus de sessions d'information sur les problématiques éducationnelles importantes dans le but d'améliorer les cours pour nos étudiants et de rendre les cours plus cohérents avec ce qui est présenté dans les programmes d'études.

Les professeurs non fixes et nos nouveaux enseignants devraient assister à des séances d'introduction au sujet de l'enseignement hors ligne et en ligne, toujours dans l'objectif d'optimiser l'expérience étudiante.

En outre, il est nécessaire de pouvoir fournir à nos professionnels des formations régulières.

Obstacles

- Trouver le soutien nécessaire ;
- Accorder suffisamment de temps aux enseignants pour qu'ils puissent suivre les formations.

Outil 3 : Garantir les formations - accessibilité et durée

Situation existante

Les étudiants peuvent faire un stage en entreprise dans le cadre de leur programme d'études de troisième année de Bachelier. Les étudiants peuvent choisir entre un stage à temps-plein (12 ECTS) et un stage à mi-temps/temps-partiel (6 ECTS). Un maître de stage est désigné pour superviser, mais c'est bien chaque élève qui doit faire les démarches nécessaires pour son stage. Un nombre limité de stages est affiché sur Stone par le maître de stage. Les étudiants prennent la responsabilité du choix des postes à assumer au sein de l'entreprise où ils travailleront et ils sont aussi contraints de rester en contact avec leur maître de stage.

Recommandations

Les programmes d'études devraient toujours proposer des stages pour permettre aux élèves de se confronter à la réalité du terrain et leur permettre d'entrer en contact avec le milieu professionnel et leurs potentiels futurs employeurs. Un premier contact pourrait être établi par l'intermédiaire de sessions d'informations en soirée ou d'une « foire des stages ».
Par ailleurs, il faudrait soutenir davantage les professeurs maîtres de stage pour que ceux-ci puissent pleinement assumer leur rôle.

Obstacles

- Lien faible entre l'université et le monde professionnel ;
- Peu de professeurs ou de soutien pour mener à bien les tâches secondaires.

Outil 4 : Informations et cours plus cohérents

Voir outil 1 - Améliorer l'orientation professionnelle

GIP FTLV-IP (France)

Outil 1 : Améliorer l'orientation professionnelle

Situation existante

Public cible: un groupe de 13 jeunes de l'action de formation «Assure ton année» qui doivent définir leur orientation scolaire et/ou professionnelle.

Le Forum de l'Orientation se déroule en début d'année, généralement en janvier. Il rassemble les professionnels de l'orientation et de l'insertion, les établissements scolaires, les centres de formation, etc. C'est un vrai moment d'échange et de prise d'informations pour les élèves. Les jeunes ont été accompagnés sur ce forum de l'orientation afin de s'assurer qu'ils aillent à la rencontre des établissements et organismes de formation, qu'ils se renseignent sur les différentes possibilités d'orientation qui pouvaient s'offrir à eux. Ces jeunes n'ont souvent pas la chance d'être accompagné par leurs parents sur ce genre d'évènement et sont seuls face à leurs choix d'orientation.

Depuis le début de l'action de formation, un travail avait été fait par la conseillère en insertion professionnelle sur leurs vœux d'orientation. La séance précédant le jour du forum, ils ont étudié le plan de la salle et selon l'orientation choisie par chaque élève, il a été défini les stands à visiter. Un questionnaire destiné aux professionnels a également été établi par les élèves afin de répondre au mieux à leurs attentes et aux questions qu'ils avaient. Des groupes de 4 élèves ont été constitués afin de faciliter les démarches et de se sentir en confiance.

Afin qu'ils ne soient pas passifs, la conseillère en insertion professionnelle a également mis en place un «
selfie challenge», obligeant les élèves à aller rencontrer les professionnels sur les stands et à les questionner. Ce challenge consistait à faire un selfie du groupe et du professionnel interrogé afin de valider leur passage sur le stand, puis ils devaient l'envoyer directement par mail à la conseillère en insertion professionnelle. Les gagnants étaient les premiers à avoir envoyé la totalité des selfies.

Un debriefing a été fait la séance suivant le forum sur les apports personnels et sur les réponses du questionnaire obtenues par les jeunes. Les gagnants du challenge ont été récompensés par des bonbons. L'autonomie et la responsabilité ont été travaillées à travers cette visite de forum.

Recommandations

Une bonne préparation en amont ;
Rester disponible à un point fixe dans le forum pour les questions éventuelles ou problèmes ;
Maitrise de l'envoi de mail avec pièce jointe par les jeunes.

Obstacles

Aucun

Outil 2 : Formations en entreprise pour les membres du personnel éducatif

Situation existante

Nous avons mis en place une expérimentation afin que les conseillers en insertion professionnelle puissent bénéficier d'une immersion en entreprise sur la filière Hôtellerie Restauration pour mieux comprendre les attentes professionnelles et être ambassadeurs de la filière. L'objectif est de permettre aux personnels de vivre d'un peu plus près le travail de cuisinier afin de percevoir les compétences transversales, les softs skills et autres nuances dans le domaine des savoir être. Les acteurs impliqués sont des partenaires du Greta qui sont volontaires pour accompagner les personnels dans cette expérience. La durée prévue de cette immersion est d'une journée.

Recommandations

- Il faut être attentif aux attitudes des professionnels pour en décrypter les savoir-être attendus.
- Une seule journée peut-être trop peu pour vraiment se rendre compte des attendus du métier et s'en faire une idée représentative.
- Les pratiques peuvent être très différentes d'un établissement à l'autre : cette action prend un véritable sens si le conseiller peut être confronté à des contextes différents voir opposés. Cela évite de cristalliser sa représentation sur un seul vécu.
- Le professionnel qui accueille le conseiller en immersion doit être assez pédagogue pour lui permettre de comprendre les enjeux du métier.
- D'autres secteurs dans lesquels les conseillers interviennent pourraient être l'objet d'une telle action, comme le domaine de la sécurité par exemple.
- Une telle expérimentation doit être budgétée et imputée sur le projet auquel elle est rattachée ou peut être proposée dans le plan de professionnalisation.

Obstacles

Sans aucune préparation préalable, le conseiller peut risquer d'être perdu et donc ne pas être assez attentif lors de l'observation.

GIP FTLV-IP (France)

Outil 3 : Garantir les formations - accessibilité et durée

Situation existante

Des périodes de stages ont été mises en place afin de valider ou non les projets d'orientation des apprenants. La première période de stage était positionnée début mars 2020, car le dispositif ayant commencé début décembre 2019, il était nécessaire de travailler leur projet et de laisser du temps à la recherche de stage en amont.

Les jeunes accueillis sur le dispositif de formation Assure Ton Année sont souvent destinés à aller vers de l'apprentissage par la suite. Ces périodes d'immersion en entreprise sont le moyen pour eux d'enrichir leur expérience professionnelle et par la suite de trouver plus facilement un patron pour leur apprentissage.

Le CV et la lettre de motivation sont travaillés lors d'atelier Technique de Recherche d'Emploi. Un sens est donné à ces outils de recherche de stage, d'apprentissage ou d'emploi. Des entrainements aux entretiens de motivation ont également été mis en place.

Des enquêtes métiers sont réalisées par les jeunes afin d'échanger avec des professionnels sur leur parcours scolaire, leurs missions, les qualités attendues sur le poste, etc. La trame du questionnaire enquête métier est réaliser par la conseillère en insertion professionnelle.

Les jeunes sont mis face à leur responsabilité face à la recherche de stage. Les élèves ont effectué leurs recherches eux-mêmes, ce n'est pas la conseillère en insertion professionnelle qui leur a trouvé leur entreprise d'accueil. Les jeunes sont accompagnés, conseillés, aidés mais rien n'est fait à leur place. Ils ont dû établir une liste d'entreprises grâce à une recherche sur internet et par la suite ils ont dû aller les démarcher.

Recommandations

Ne pas faire les recherches à la place des apprenants afin de développer leur autonomie.

Obstacles

Annulation des périodes de stage à cause de la pandémie.

Outil 4 : Informations et cours plus cohérents

Situation existante

Nous organisons des job dating dans les formations du secteur de l'industrie.

Des agences de travail temporaire interviennent en fin de formation auprès des groupes sur les formations du secteur du bâtiment pour présenter les attentes des agences et des employeurs, notamment en termes de compétences relationnelles. Les intervenants repartent régulièrement avec des CV de stagiaires pour des propositions de contrats à l'issue de la formation.

Des contacts sont pris avec les agences de travail temporaire pendant la formation pour identifier les entreprises qui ont des besoins de personnels et pourraient accueillir des stagiaires pendant la formation.

Nous accompagnons des tuteurs des stages en entreprise pour notamment définir des objectifs individuels et les obligations liées à la formation.

Recommandations

- Organiser des job dating 2 fois par an pour l'ensemble des formations ;
- Faire intervenir les agences de travail temporaire pour l'ensemble des formations ;
- Préparer les apprenants aux interventions des professionnels (rédaction du CV, de la lettre de motivation, simulations d'entretiens).

Obstacles

Manque de disponibilité des professionnels intervenant.

Fiches récapitulatives

Carlos Carmo Silveirinha

Outil 1 : Le délégué/représentant de classe ou de section

Proposition de 2 solutions

Solution 1 : axe 1 - individuel ou comment inclure tout le monde, guider, superviser et aider les étudiants durant leurs études.

Solution 2 : axe 2 - éducationnel (infra) ou quelles méthodes d'enseignement mettre en place pour optimiser les capacités de chacun.

Description

Qui ?

- Une sorte d' « ambassadeur », de point de contact entre les étudiants et l'école/université, un élève en position de relais, d'intermédiaire ; un porte-parole qui assure le dialogue entre les apprenants (les étudiants d'un même groupe/section) et l'équipe éducative (professeurs et administration) ;
- Désigner un élève comme substitut si nécessaire.

Rôle

- Facilite les échanges, permet d'éviter les conflits, suggère des changements ou des solutions, redirige vers des systèmes d'aide plus adéquats, permet d'éviter les malentendus ;
- Prend part à la prise de décision en matière d'éducation et de recherche

De qui/de quoi avons-nous besoin ?

Un étudiant et le/la délégué/-e désigné/-e, fiable, accessible et disponible, qui recueille les questions et les requêtes et les transmet rapidement.

Recommandations

Étudiants réguliers

- Les étudiants désignent eux-mêmes leur représentant/délégué ou se présentent en tant que tel de leur propre initiative ; l'étudiant peut siéger au conseil de la faculté ;
- Sont régulièrement approchés par les enseignants (supervision et résolution rapide des conflits).

Les enseignants

- Entendent le représentant/délégué de classe/section ;
- S'assurent que l'information est correctement relayée.

Un professeur qui « coache »

- Responsable de classe/section ;
- Se porte garant du groupe et garantit le caractère confidentiel des entretiens.

« Bureau d'aide aux étudiants »

S'occupe des problèmes administratifs que peuvent rencontrer les étudiants.

Contributions positives

- Les questions ou les solutions proposées à un individu peuvent bénéficier à tout le groupe ;
- Les étudiants osent demander de l'aide et acquièrent plus de confiance en eux ;
- Les questions ou les solutions proposées peuvent amener le professeur à adapter sa méthode d'enseignement et le professeur saura mieux faire face à l'avenir aux problèmes de malentendus, d'organisation, de temps ou aux problèmes relationnels ;
- Le représentant/délégué de classe/section joue le rôle de relais pour des questions de gestion (dans l'idée de faire en sorte que les étudiants participent à certaines activités et qu'ils se sentent écoutés) ;
- Il est important de préciser le rôle/mission de ces représentants avant de procéder à leur élection ;
- Il faut fixer un moment pour donner procéder au vote du délégué/représentant de classe/section ;

- Les enseignants doivent aussi accorder du temps aux étudiants pour échanger avec eux.

>< Risques/Obstacles

Incapacité d'assurer le relais de l'information :

- Entre les étudiants venant de différentes sections au sein d'un même programme d'études ;
- Entre étudiants qui suivent des cours dont les horaires divergent (matin, après-midi, soir) ;
- Aucun volontaire ne se propose pour devenir représentant/délégué de classe/section.

Exemples concrets

L'Université d'Aruba a trois représentants de classes.

Outil 2 : Guider les étudiants (principe de parrainage des nouveaux étudiants par les étudiants plus avancés)

Proposition de 2 solutions

Solution 1 : axe 1 – individuel ou comment inclure tout le monde, guider, superviser et aider les étudiants durant leurs études.

Solution 2 : axe 2 – éducationnel (infra) ou quelles méthodes d'enseignement mettre en place pour optimiser les capacités de chacun.

Description

Qui?

- Les étudiants de première année et des étudiants plus avancés ;
- Un professeur régulier pour chaque groupe/section ;
- Un conseiller pour les études (Aruba) pour répondre aux questions des étudiants ;
- Un « sponsor » (France) pour soutenir un ou plusieurs étudiants au cours de leurs programmes de formation.

Rôle

- Les étudiants avancés guident et donnent des conseils aux nouveaux étudiants ;
- L'enseignant qui « coach » supervise.

De qui/de quoi avons-nous besoin ?

- Une session d'information et/ou de formation ;
- Définir clairement les supports ;
- Photocopies.

Recommandations

- Les étudiants qui coachent proposent de l'aide pour les cours qu'ils ont eux-mêmes réussis avec succès ; ils coachent les nouveaux étudiants en leur donnant des conseils et en parlant de leur expérience ; ils s'entretiennent avec eux sur une base régulière, et ce, jusqu'à la fin de l'année ;
- Les étudiants coachés marquent leur intérêt ;
- Organiser une session d'information ou de formation au début de l'année ;
- Mettre en place un cours;
- Choisir certains étudiants comme modèles et exposer leurs cas dans des brochures ou à travers des vidéos ;
- Recueillir des témoignages pertinents ;
- Nommer un conseiller pour les études ;
- Proposer de l'aide grâce à un cours pour acquérir les compétences à mettre en œuvre pour une bonne méthodologie de travail.

Contributions positives

- Créer des liens et un esprit de groupe, ce qui est essentiel à la motivation, à la confiance en soi et constitue une ressources éducationnelle à part entière ;
- Sentiment de considération de la personne qui sert de mentor/coach ;
- Développement de (nouvelles) aptitudes (relationnelles, éducationnelles, etc.) ;
- Être acteur de sa vie ;
- Pouvoir prendre modèle sur un étudiant qui a fait ses études avec succès.

>< Risques/Obstacles

Difficultés de concrétisation à cause de conflits horaires ; cours à distance (les représentants de classe/section et les étudiants qui coachent n'ont pas toujours la possibilité de travailler ensemble).

Exemples concrets

L'I.S.F.C.E. propose ce type de parrainage depuis des années pour le Bachelier Assistant de gestion.

Proposition de 3 solutions

Solution 1 : axe 1 – individuel ou comment inclure tout le monde, guider, superviser et aider les étudiants durant leurs études.

Solution 2 : axe 2 – éducationnel (infra) ou quelles méthodes d'enseignement mettre en place pour optimiser les capacités de chacun.

Solution 3 : axe 4 – éducationnel (supra) ou comment mieux informer sur les opportunités d'embauche et comment mieux orienter les étudiants pour les préparer a leur vie professionnelle.

Description

Qui

Une personne qui est prête à écouter les étudiants en difficulté (pour des raisons professionnelles, financières, relationnelles ou relatives au logement) dans leur vie étudiante ou personnelle.

Quoi

Mise en place du programme « Shoco Wellness » (Aruba) pour la santé mentale et le bien-être.

De qui/de quoi avons-nous besoin ?

Réserver un espace, autre qu'une salle de classe et toujours disponible, pour recevoir les étudiants en difficulté.

Recommandations

- Mettre à disposition une classe qui garantisse la confidentialité et qui fonctionne sur rendez-vous ;
- La personne recevant les étudiants est digne de confiance, empathique et montre de l'intérêt ; elle aide et propose des solutions concrètes et/ou redirige l'étudiant en difficulté vers d'autres personnes ou services susceptibles de l'aider ;
- Avoir recours à un professionnel qui puisse enseigner comment faire face à des situations stressantes + développement personnel (exercices d'argumentation, de visualisation et de respiration) (techniques de communication non violente) ;
- Cette personne ne devrait pas être issue de notre équipe enseignante (><Hongrie).

Contributions positives

- L'individu en difficulté se sent respecté et valorisé et reprend ainsi confiance en lui ;
- Il/Elle envisage ses études de façon plus saine.

Exemples concrets

Un système de conseil/aide aux étudiants ; programme « Shoco Wellness » (Aruba).

Outil 1 : Méthodes d'enseignement et d'apprentissage

Proposition de 2 solutions

Solution 1 : axe 1 – individuel ou comment inclure tout le monde, guider, superviser et aider les étudiants durant leurs études.

Solution 2 : axe 2 – éducationnel (infra) ou quelles méthodes d'enseignement mettre en place pour optimiser les capacités de chacun.

Description

Afin d'autonomiser les étudiants de la meilleure façon possible dans le contexte académique, des cours/séances pour acquérir des compétences pour étudier plus efficacement devraient être mises en place.

Qui / Rôle

- Enseignants : conçoivent et enseignent de tels cours ;
- Administration : créent les opportunités et finances.

De qui/de quoi avons-nous besoin ?

- Des professeurs motivés et formés ;
- Un support en ligne adapté.

Recommandations

- Étant donné que les aptitudes académiques sont essentielles durant les études, les cours « apprendre à apprendre » s'avèrent être une bonne initiative et ce, dès le début des études ;
- Les étudiants comprendront que les langues sont essentielles à leurs études et à leur vie professionnelle future. Il serait utile de mettre en place des cours (obligatoires) élémentaires et avancés dans la langue visée comme partie intégrante du programme d'études ;
- De même, les compétences en rédaction et en présentation orale étant importantes durant les études et pour la vie professionnelle, des cours (obligatoires) devraient être organisés. Ils pourraient prendre la forme d'entretiens individuels ;
- Des activités visant à renforcer l'esprit d'équipe devraient être organisées, qui plus est si le public cible est les apprenants adultes ; cela permettra aux élèves de mieux se connaître les uns les autres, d'être plus motivés et aussi de connaître leurs professeurs d'une façon plus personnelle.

Contributions positives

- Taux de réussite plus élevé ;
- Plus de satisfaction aux études pour nos étudiants ;
- Plus de lien et de contact entre les étudiants et entre les étudiants et leurs professeurs ;
- Des relations plus rapprochées entre le monde académique et celui du marché du travail (rencontre de l'offre et de la demande) ;
- Des programmes d'études plus diversifiés.

>< Risques/Obstacles

- Le caractère facultatif des cours destinés à acquérir les compétences académiques ;
- Difficultés à adapter de tels cours à l'enseignement en ligne ;
- Les cours pour acquérir les compétences académiques ne sont pas inclus dans le programme d'études ou dans les examens en ce qui concerne les cours principaux ;
- Le manque de formation des professeurs pour enseigner de tels cours ;
- Le manque de temps des enseignants pour organiser des cours de soutien scolaire/entretiens individuels.

Exemples concrets

Le Centre pour l'apprentissage des compétences académiques (BBS/BGE, Hongrie).

Proposition de 2 solutions

Solution 1 : axe 1 – individuel ou comment inclure tout le monde, guider, superviser et aider les étudiants durant leurs études.

Solution 2 : axe 2 – éducationnel (infra) ou quelles méthodes d'enseignement mettre en place pour optimiser les capacités de chacun.

Description

Pour permettre aux enseignants de renforcer leurs compétences pédagogiques d'une façon accessible, il faudrait les encourager à échanger sur leurs expériences respectives et leurs méthodologies (bonnes pratiques, ...).

Qui / Rôle

- Enseignants : échangent au sujet de leurs pratiques respectives et donnent un retour ;
- Équipes administrative, de gestion, de direction : créent les occasions.

De qui/de quoi avons-nous besoin ?

- Des enseignants désireux de partager et d'échanger ;
- Des enseignants prêts à écouter et à donner un retour.

Recommandations

- Les enseignants pourraient régulièrement créer les occasions de se réunir pour partager au sujet des différentes méthodologies d'enseignement ;
- Pour mieux structurer ces échanges, on pourrait demander aux enseignants de soumettre un rapport ou une évaluation de ces entretiens, incluant une partie sur le feedback des collègues.
- Puisque le feedback peut être considéré comme une compétence à part entière, les enseignants pourraient recevoir des formations allant dans ce sens.
- Une autre façon de structurer les échanges serait de mettre sur pied un groupe de travail composé d'enseignants et d'experts dans le domaine de l'éducation;
- Pour des raisons pratiques, les enseignants pourraient être encouragés à profiter des réunions habituelles au sein de chaque faculté pour s'entretenir aussi sur leurs méthodes d'enseignement. Ces réunions ont en effet l'avantage de déjà faire partie des horaires de travail des enseignants.

Contributions positives

- De meilleures méthodes d'enseignement ;
- La possibilité pour les enseignants de se mettre d'accord sur les types de difficultés rencontrées ;
- Plus de contacts entre les enseignants (de différentes facultés).

><Risques/Obstacles

- Les temps-partiels ou les professeurs conférenciers invités qui ne sont pas inclus dans cette démarche ;
- Le fait de limiter les échanges aux membres faisant partie d'une seule et même faculté ;
- Ne pas parvenir à mener à bien des activités ou entretiens à cause de l'attitude peu professionnelle de certains au moment de donner un feedback ;
- Le fait de « formaliser » les échanges, ce qui ne motive pas particulièrement les enseignants à participer ;
- Le manque de temps des professeurs.

Exemples concrets

A yearly pedagogical day, which brings together all teachers of a given educational institution to share experience and engage in team building activities (I.S.F.C.E., Belgium).

Outil 3 : L'acquisition de compétences pour le corps enseignant
Renforcement des capacités communautaires

Proposition de 2 solutions

Solution 1 : axe 1 – individuel ou comment inclure tout le monde, guider, superviser et aider les étudiants durant leurs études.

Solution 2 : axe 2 – éducationnel (infra) ou quelles méthodes d'enseignement mettre en place pour optimiser les capacités de chacun.

Description

Dans un objectif de professionnalisation, des mesures ont été prises pour permettre aux enseignants d'acquérir ou de parfaire leurs compétences en tant que professionnels de l'enseignement, chercheurs et « mentors » pour les étudiants.

Qui / Rôle

- Les enseignants ;
- L'administration/gestion/direction : prendre les mesures nécessaires et mettre les fonds nécessaires à disposition.

De qui/de quoi avons-nous besoin ?

- Des professeurs désireux d'accorder du temps à l'acquisition de nouvelles compétences pour devenir « experts » en leur domaine ;
- Se donner les moyens financiers et créer les opportunités.

Recommandations

- Les enseignants pourraient être mis en relation avec des spécialistes de l'éducation et des formations pourraient être suggérées (par ces mêmes spécialistes) ;
- Il pourrait être demandé aux enseignants d'actualiser leurs programmes de cours, pas seulement au niveau du contenu mais aussi au niveau des méthodes d'enseignement ;
- Si l'on part du principe que les bonnes pratiques au sein de la classe sont intimement liées aux progrès de la recherche dans le domaine de l'enseignement et de l'éducation, nous pourrions envisager de mettre en place un programme de recherche étendu aux différentes facultés qui permettrait d'avoir un aperçu des sujets d'intérêt (à un niveau local). Il serait donc utile de créer un groupe de travail pour structurer nos efforts et motiver les enseignants à mener ces activités de recherche ;
- À un niveau plus individuel, les enseignants pourraient prendre eux-mêmes l'initiative de participer à des doctorats ;
- En outre, si les opportunités existent, les enseignants et/ou les facultés pourraient demander à intégrer un réseau (régional) d'enseignants pour développer les compétences pédagogiques.

Contributions positives

- L'amélioration des méthodes d'enseignement ;
- Plus de motivation parmi les enseignants, devenus « experts » en leur domaine ;
- La possibilité pour les enseignants de se mettre d'accord sur les types de difficultés rencontrées ;
- Plus de contacts entre les enseignants (de différentes facultés).

>< Risques/Obstacles

- Les enseignants n'ont pas toujours la possibilité de s'y investir complètement (ayant d'autres activités sur le côté, d'autres activités professionnelles) ;
- Le manque de temps des professeurs pour organiser des cours de soutien scolaire/entretiens individuels avec les élèves pour leur inculquer les compétences académiques;
- Le manque de financement des réseaux d'enseignement ;
- Les enseignants les plus spécialisés dans leur domaine se voient offrir de meilleurs salaires en dehors de l'institution.

Description

L'organisme propose à ses usagers un accueil physique ou un dispositif dématérialisé qui constitue le premier point d'entrée vers les informations dont ils ont besoin.

Acteurs

- Agent d'accueil
- Assistants administratifs
- Coordinateurs
- Référents prescripteurs

Rôle

- Identifier les services du champ de l'insertion sociale et professionnelle et les interlocuteurs directs ;
- Fournir aux apprenants une information claire, gratuite et fiable ;
- Respecter strictement les règles de confidentialité.

De quoi/ de qui avons-nous besoin ?

- Un interlocuteur identifié pour chaque question que peut se poser l'apprenant.
- Un livret d'accueil stagiaire remis au bénéficiaire et auquel il peut se référer pour toute question.

Recommandations

- Assurer une veille sérieuse pour délivrer une information fiable et de qualité ;
- Entretenir le réseau des partenaires en organisant une réunion une ou deux fois par an ;
- Utiliser un vocabulaire facile à lire et à comprendre pour accéder à l'information.

Résultats positifs

- La motivation et l'implication des apprenants est soutenue par la résolution de leur difficulté et l'amélioration de leur situation par rapport aux droits qui sont les leurs
- Les freins périphériques des apprenants peuvent-être résolus
- Les apprenants connaissent leurs droits et savent comment y accéder ; cet accès aux droits leur facilite un plein accès à la citoyenneté.

Risques

- Si les apprenants ne trouvent pas de réponses à leurs questions, ils risquent de se démotiver et d'abandonner ;
- S'ils ne peuvent pas résoudre leurs difficultés (transport, santé, administratifs…) cela nuit à leur motivation et peut nourrir le sentiment de ne pas avoir accès aux informations qui ouvrent les droits à l'insertion sociale et professionnelle.

Exemples concrets

- Livret d'accueil stagiaire remis individuellement à chaque entrée en formation.
- Acteur identifié pour répondre aux questions spécifiques des bénéficiaires.

Outil 2 : Ordinateurs disponibles pour les apprenants et espace de travail silencieux

Description

Un centre de ressources existe sur les sites permanents des Gretas ; il s'agit d'une salle de travail proposant des ressources papier (livres, magazines, etc.), un portail de ressources en ligne mutualisé, des ordinateurs, une imprimante, une connexion internet.

Acteur

- Animateur du centre de ressources
- Formateurs
- Apprenants

Rôle

- Accompagner les apprenants, organiser des activités de groupe ;
- Prescrire des activités à réaliser (fiche de prescription) ;
- Travailler en autonomie, demander de l'aide, travailler en groupe.

De quoi/ de qui avons-nous besoin ?

- Animateur du centre de ressources ;
- Salle spacieuse, équipée, accueillante.

Recommandations

- Animateur bienveillant, à l'écoute ;
- Améliorer la rapidité de la connexion internet (en installant la Fibre par exemple) ;
- Créer des espaces fermés pour pouvoir travailler en petits groupes.

Résultats positifs

- Permet d'individualiser les parcours de chaque stagiaire en fonction de leur besoin ;
- Endroit convivial qui facilite le lien social et les travaux de groupe, créé un sentiment d'appartenance ;
- Favorise le travail en autonomie des stagiaires.

Risques

- Si les apprenants ne sont pas accompagnés, certains peuvent avoir des difficultés à travailler en autonomie ;
- Si le matériel ne fonctionne pas ou fonctionne mal, les apprenants peuvent se démotiver.

Exemples concrets

- Portail de ressources en ligne mutualisé (Netvibes) régulièrement alimenté et mis à jour auquel les apprenants peuvent participer en collaborant à l'alimentation de ce portail.
- Si des apprenants ont du mal à maitriser une notion en cours collectif, il peut être possible qu'ils viennent au centre de ressources pour travailler sur un autre support.
- Des temps d'activité brise-glace sont à cet effet mis en place lors de la première séance.
- Les apprenants peuvent venir y apprendre l'utilisation d'un ordinateur et être mis en confiance avec l'outil informatique.
- Une expérimentation pour l'aide à réaliser les CV a bien fonctionné cette année.

Outil n°3: Créer une atmosphère agréable (décoration, salle de repos, plantes vertes)

Description

Créer une atmosphère agréable pour les apprenants c'est leur permettre de travailler, se concentrer, apprendre dans de bonnes conditions. C'est leur montrer l'importance que nous accordons à leur parcours et à leur réussite.

Acteurs

- Les responsables des politiques publiques de la formation, les décideurs et les financeurs de la formation.
- Les directions des organismes de formation.
- La communauté pédagogique et éducative.
- Les apprenants.

Rôle

- Désigner cet outil dans les documents de cadrage (projet d'établissement, cahier des charges, règlement intérieur, charte…) comme étant une exigence prioritaire ;
- Soutenir toute initiative allant dans ce sens ;
- Mettre en lumière et communiquer sur ces bonnes pratiques.

De quoi/ de qui avons-nous besoin ?

- Une volonté des dirigeants et une prise en compte des engagements de la démarche d'amélioration continue ;
- Un budget alloué à ce type de dépenses ;
- Tenir compte du critère « qualité de l'environnement » dans l'évaluation de la formation.

Recommandations

- Lier la qualité de l'environnement « physique » à la qualité de l'environnement pédagogique ;
- Créer une commission « environnement physique » en associant les personnels et les apprenants.

Résultats positifs

- La qualité de l'environnement nourrit deux motifs intrinsèques des dynamiques d'engagement en formation (les motifs hédonique et socio-affectif) ;
- L'ambiance et le confort des lieux de formation favorisent les contacts sociaux.

Risques

- Un environnement dégradé peut renvoyer aux apprenants une image négative d'eux-mêmes, nourrir un sentiment de relégation voire de discrimination ;
- Le peu d'engagement de l'organisme vis-à-vis de l'apprenant peut conduire à un moindre engagement de l'apprenant vis-à-vis de l'organisme ;
- L'image de l'organisme de formation peut s'en trouver dégradée.

Exemples concrets à l'I.S.F.C.E.

- Une salle équipée d'ordinateurs est mise à disposition pour les apprenants qui choisissent de s'y retrouver pour travailler et s'entraider ; cette initiative soutient une dynamique collaborative.
- Une salle de repos où les apprenants se retrouvent pour boire un café, grignoter un en-cas, discuter des ouvrages mis à disposition installés dans des fauteuils confortables; cet environnement bienveillant et convivial est très stimulant pour les apprenants.

Outil 1 : Améliorer l'orientation professionnelle

Proposition de 2 solutions

Solution 1 : axe 1 – individuel ou comment inclure tout le monde, guider, superviser et aider les étudiants durant leurs études.

Solution 2 : axe 2 – éducationnel (infra) ou quelles méthodes d'enseignement mettre en place pour optimiser les capacités de chacun.

Description

Le but ici est de réduire l'écart entre l'éducation et le marché du travail, d'une part, et mettre en contact les étudiants avec les futurs employeurs, d'autre part. Il est également envisageable de recourir à des experts.

Qui ?

- Les étudiants ;
- Les employeurs ;
- Des organismes gouvernementaux et non-gouvernementaux : permettraient de mettre en contact les étudiants avec les futurs employeurs ;
- Les équipes éducative et administrative ;
- Les anciens étudiants : permettraient de donner de la perspective aux élèves actuels.

Rôle

- Transmettre l'information (du marché du travail aux étudiants et vice-versa) ;
- Organiser des échanges ;
- Accorder le temps et les efforts nécessaires à de telles initiatives ;
- Faire en sorte que l'éducation rencontre la demande du marché du travail.

De qui/de quoi avons-nous besoin ?

- De la motivation parmi nos étudiants, enseignants et l'équipe pédagogique au sens large ;
- De la motivation parmi les employeurs et autres acteurs.

Recommandations

- Organiser des visites sur des salons (de l'emploi et autres) et préparer les étudiants à cela ;
- Promouvoir l'école à différents niveaux et organiser des forums ;
- Créer un « club » composé des anciens étudiants ;
- Créer un compte LinkedIn ;
- Lancer des défis (France: le challenge des selfies dans le cadre du « Forum pour l'Orientation professionnelle »).

Contributions positives

- Stimuler la motivation des étudiants (qui sont dès lors mis au courant de ce que le marché de l'emploi attendra d'eux) ;
- Améliorer le processus d'embauche pour les étudiants ;
- Augmenter la satisfaction des employeurs (plus d'employés et des démarches plus aisées) ;
- Augmenter la confiance et la réussite au niveau de l'enseignement (les enseignants préparent mieux les élèves au marché du travail).

>< Risques/Obstacles

- Manque de temps, d'énergie et d'argent ;
- Manque de bonne volonté du système éducatif ;
- Manque d'acteurs motivés et impliqués ;
- Manque de préparation.

Exemples concrets

- L'initiative française « Assure ton année »
- Salons de l'emploi (Belgique : SIEP, et autres)
- Promouvoir l'école auprès du CAIOR et des instances CSR (I.S.F.C.E., Belgique).

Outil 2 : Organiser des formations professionnelles en entreprise pour les membres du personnel

Proposition de 2 solutions

Solution 1 : axe 1 – individuel ou comment inclure tout le monde, guider, superviser et aider les étudiants durant leurs études.

Solution 2 : axe 2 – éducationnel (infra) ou quelles méthodes d'enseignement mettre en place pour optimiser les capacités de chacun.

Description

Il s'agit de donner aux enseignants les compétences requises par le marché du travail.

Qui ?

Les enseignants et les entreprises.

Rôle

- Organiser et participer à des événements liés à ces formations (partage des connaissances et des expériences respectives) ;
- Tirer profit des relations entre les écoles et les entreprises (voire être à la fois dans une école et dans une entreprise).

De qui/de quoi avons-nous besoin ?

- Des formations en entreprise pour les enseignants ;
- Des liens entre les deux secteurs ;
- Savoir quelles sont les demandes du marché du travail.

Recommandations

- Créer des liens directs entre les écoles et les entreprises ;
- Une supervision constante des écoles (aptitudes professionnelles et attentes) ;
- Des visites dans les entreprises.

Contributions positives

- Enseignement plus adaptées au marché du travail;
- Des étudiants et des enseignants plus motivés ;
- Tant les étudiants que les enseignants en sauront davantage sur les attentes du marché du travail ;
- Plus de satisfaction des employeurs ;
- Des liens plus étroits entre les écoles et les entreprises.

>< Risques/Obstacles

- Ces initiatives ne sont pas encore entrées dans les habitudes ;
- Manque de temps, d'argent et d'efforts venant tant des écoles que des entreprises ;
- Liens faibles entre les écoles et les entreprises ;
- La complexité du système éducatif (exemple de la Belgique).

Exemple concret

Immersion en entreprise dans le secteur de l'Hôtellerie et de la Restauration (France).

Outil 3 : Garantir les formations - la question de l'accessibilité et de la durée

Proposition de 2 solutions

Solution 1 : axe 1 – individuel ou comment inclure tout le monde, guider, superviser et aider les étudiants durant leurs études.

Solution 2 : axe 2 – éducationnel (infra) ou quelles méthodes d'enseignement mettre en place pour optimiser les capacités de chacun.

Description

Avoir des stages en entreprise plus longs et plus pertinents pour nos étudiants.

Qui ?

- Les étudiants ;
- Les entreprises ;
- L'équipe éducative et autres acteurs capables de créer le lien entre les étudiants et les entreprises.

De qui/de quoi avons-nous besoin ?

Améliorer la qualité des stages, les rendre plus pertinents.

Recommandations

- Les enseignants devraient pouvoir visiter les étudiants sur le lieu de stage ;
- Organiser des soirées d'information ou des salons axés sur les stages et formations ;
- Plus d'aide et d'orientation pour chaque partie prenante ;
- Accorder plus de liberté et en même temps plus de responsabilité aux étudiants dans leurs démarches pour trouver leurs stages (ce qui est a priori contradictoire avec le point précédent mais s'avère tout aussi important).

Contributions positives

- Des programmes de stages plus pertinents et qui font sens ;
- Réel gain pour les entreprises.

>< Risques/Obstacles

- Manque de temps et de volonté pour faire les changements nécessaires ;
- Manque de relations entre l'enseignement et les entreprises ;
- Pas assez de professeurs disponibles ou d'aide nécessaire pour accomplir les tâches dites secondaires.

Exemple concret

Intégrer les stages dans les programmes d'études (voire intégrer cela dans la loi) (Hongrie).

Outil 4 : Informations sur l'emploi et l'embauche - cours plus cohérents vis-à-vis du marché de l'emploi (voir « méthodes d'enseignement »)

Proposition de 2 solutions

Solution 1 : axe 1 – individuel ou comment inclure tout le monde, guider, superviser et aider les étudiants durant leurs études.

Solution 2 : axe 2 – éducationnel (infra) ou quelles méthodes d'enseignement mettre en place pour optimiser les capacités de chacun.

Qui ?

- Les étudiants ;
- Les enseignants ;
- Les entreprises.

De qui/de quoi avons-nous besoin ?

Des étudiants, des enseignants et des professionnels motivés.

Recommandations

- Des visites sur le lieu-même des entreprises
- Des témoignages pour illustrer les cours – travailler avec des cas pratiques ;
- Simuler des situations de la vie professionnelle, à intégrer dans le mémoire (ex : rédiger un bilan financier en Comptabilité) ;
- Visiter/participer à des compétitions professionnelles.

Contributions positives

- Plus de motivation parmi les étudiants ;
- Plus de satisfaction du côté des enseignants.

>< Risques/Obstacles

- Trouver les entreprises qui veulent bien s'impliquer ;
- Le manque de relation et l'écart qui existe entre ce que les enseignants enseignent et la réalité du terrain.

Exemples concrets

- Le programme YEP (Jeunes entreprises) (I.S.F.C.E., Belgique).
- Des compétitions professionnelles accessibles aux étudiants (idée des études de cas) (exemple de la compétition mise en place par la Banque nationale belge).
- «101 Tips pour un bon Assistant de direction à distance» - témoignage de Alison Stessens (Belgique).

L'impact de la crise du covid-19 sur notre projet

Mathilde Vandamme (Invité)
Cécile Watelet (Invité)
Aurélie Avesard (Invité)
10:30
BGE

La période de confinement que nous avons vécue pendant la pandémie de la Covid-19 en 2020 et 2021 nous a obligés à nous concentrer sur des questions essentielles: maintenir les cours à distance pour nos apprenants malgré cette situation sans précédent et inconfortable. Afin d'évaluer l'impact de cette crise sur nos étudiants, nous avons lancé une courte enquête pour recueillir des informations sur le risque de décrochage des apprenants adultes et la façon dont les enseignants ont pu les garder sur la bonne voie. Nous avons élaboré un questionnaire de dix questions centré sur les nouveaux outils et les nouvelles techniques pédagogiques qui ont permis de motiver et de « garder à bord» notre public cible :

1. En général, dans quelle mesure évalueriez-vous la participation de l'étudiant à votre enseignement à distance pendant le confinement?

2. Comment évalueriez-vous l'assiduité de vos étudiants en ce qui concerne les devoirs à remettre?

3. Par rapport aux cours en présentiel, comment évalueriez-vous la motivation de vos élèves lors de cours donnés en direct par visioconférence?

4. Par rapport aux cours en présentiel, comment évalueriez-vous votre relation avec les étudiants pendant l'enseignement à distance?

5. Avez-vous l'impression que plus d'étudiants abandonnent pendant la période d'enseignement à distance que l'année académique précédente?

6. Pensez-vous que ce type d'enseignement à distance pourrait constituer une aide supplémentaire pour les étudiants qui ont plus de difficultés scolaires?

7. Depuis le confinement, certains outils numériques semblent-ils désormais ajouter de la valeur à vos cours pour motiver vos étudiants? Même lorsqu'ils sont à nouveau utilisés en classe?

8. Merci de mentionner l'outil numérique qui a été, à votre avis, le plus utile pour motiver les étudiants suite à l'enseignement à distance.

9. Quelle est votre meilleure astuce pour accrocher autant que possible vos étudiants à vos leçons pendant le confinement?

10. Pouvez-vous partager des exemples de bonnes pratiques que vous avez expérimentées pour maintenir le contact avec vos étudiants?

Chaque partenaire a soumis l'enquête à son personnel enseignant. Les réponses parvenues[1] ont été recueillies et analysées. En voici les résultats. Dans 3 des 4 pays, le taux de participation étudiante est jugé bon («très bon», «bon» ou «assez bon»), ce qui représente 72% des opinions.

C'est seulement en Hongrie que ce taux a été estimé mauvais (« mauvais » ou « relativement mauvais »), ce qui représente 67% des opinions. Le taux de présence des étudiants en termes de réalisation des devoirs est considéré bon dans 3 des 4 pays (« très bon », « bon » ou « assez bon »), ce qui correspond à 75% des opinions. En Hongrie, les résultats sont moins glorieux (« mauvais » ou « relativement mauvais ») (65%).

Si l'on compare avec les cours donnés en présentiel, les étudiants sont moins motivés quand ils reçoivent des cours par vidéoconférence. Au niveau européen, 50% des étudiants affichent une motivation « moins bonne », 42% estiment qu'ils ne sont ni plus ni moins motivés qu'avant, et seulement 8% des étudiants s'avèrent être « plus motivés ». En Belgique, ce dernier taux s'élève même à 23%.

Si l'on compare ici encore avec les cours donnés en présentiel, les opinions au sujet de la qualité de la relation d'apprentissage dans le contexte de l'enseignement à distance s'avèrent être très partagées. En effet, chacune des 3 réponses proposées (« mieux », « pas de changement », « pire ») a recueilli un tiers des voix. Aruba est un cas à part : 50% considèrent que la relation d'apprentissage est moins bonne. Il semblerait que le taux de décrochage scolaire n'a pas augmenté durant la période des cours à distance par rapport au taux recueilli pour l'année académique précédente (62%). Seul Aruba montre une tendance inverse avec un taux de 60%, ce qui signifie davantage de décrochage scolaire. Quoi qu'il en soit, la Belgique et Aruba soulignent que le e-learning pourrait s'avérer bénéfique pour les étudiants qui seraient déjà en train de faire face à certaines difficultés académiques. À l'inverse, la Hongrie indique que dans 71% des cas la réponse est négative ; en France, la situation est plus mitigée (55% des étudiants ne sont pas satisfaits de l'enseignement à distance).

Dans le contexte actuel, nous voyons que certains outils numériques représentent une valeur ajoutée à l'enseignement et participent à la motivation de nos étudiants. Et cela est vrai aussi quand ces outils sont réutilisés en classe (68% de satisfaction au niveau européen). Les professionnels responsables des formations, de leur côté, ont utilisé toute une série d'outils. Ces outils peuvent être classés en fonction de leurs différentes utilisations : communication synchrone (visio), communication asynchrone (forums), partage de documents, interactions (quiz). Différentes stratégies ont également été mises en place pour stimuler l'attention des étudiants durant les cours à distance. Cela a demandé non seulement une adaptation des méthodes d'enseignement, mais aussi une maîtrise des outils numériques. Les méthodes utilisées dans le cadre des formations ont également dû s'adapter pour correspondre mieux aux besoins des étudiants. De façon générale, une distinction a été faite entre la gestion du temps de cours sur le long-terme et la gestion des cours dans le cadre des leçons ponctuelles, afin de garantir une certaine flexibilité dans la façon d'enseigner et de former les étudiants.

1. Belgique : 13 participants ; Aruba : 10 participants ; France : 71 participants ; Hongrie : 24 participants.

Conclusion

6. 1. Une visibilité accrue des problèmes rencontrés par notre public cible

Forts de nos points communs et de nos différences, nous nous sommes donné pour objectif principal d'aborder le problème de l'abandon scolaire en partant des problèmes réels auxquels nos apprenants sont confrontés. Des questionnaires et des World Cafés ont été réalisés dans les différentes institutions partenaires afin de comprendre les causes du décrochage scolaire de nos apprenants adultes. C'est ainsi que 4 grands axes communs correspondant aux principaux obstacles à la poursuite d'un cursus se sont dégagés.

Ainsi, nous savons maintenant que l'environnement social, familial et culturel dans lequel ils évoluent, influe fortement sur leur volonté d'apprendre et de s'investir dans des études à long terme. Comprendre leurs soucis du quotidien et en tenir compte dans nos manières d'enseigner et lors de démarches administratives ou plus formelles a été le fil conducteur de notre projet.

Par ailleurs, pour contrer une expérience d'apprentissage négative, il nous est apparu essentiel de nous pencher sur nos méthodes d'enseignement ainsi que sur les méthodes d'apprentissage et d'étude des apprenants. Offrir davantage de moments de rencontres et de formations aux enseignants d'une part, et renforcer les possibilités de stage, d'offres d'emploi ou encore d'expériences diverses tournées vers l'extérieur d'autre part, nous est apparu essentiel dans la motivation de nos étudiants.

Enfin, un cadre de travail agréable et l'accès à un matériel (informatique) performant participent tout autant à l'épanouissement et l'autonomie des apprenants qu'au bien-être du personnel.

Nous avons compris que mettre l'étudiant au centre de nos actions afin qu'il se sente écouté et mis en confiance constituait une des clés indispensables à la motivation et à la réussite d'un étudiant.

A tout niveau, l'institution scolaire peut agir pour prévenir le plus possible le décrochage en prenant en compte l'apprenant adulte dans toute sa complexité.

6. 2. Des outils pour des solutions durables

Afin de rencontrer au mieux notre objectif de prévention et de limitation de l'abandon scolaire, nous avons élaboré des outils qui répondent au mieux aux problèmes soulevés après avoir évalué leur faisabilité au sein de chaque institution. Sur base des bonnes pratiques de chaque partenaire et des difficultés de mise en place observées pour certaines solutions, notre boîte à outils s'est développée dans l'optique d'apporter des solutions durables, perfectibles et adaptables au fil du temps.

Ainsi, pour accroître l'implication des apprenants dans leurs apprentissages, nous avons proposé un représentant de classe ou de section, un tutorat et une personne de confiance. Ces solutions s'avèrent faciles à mettre en place et sont vecteur de motivation pour soi-même et pour les autres. Elles impliquent davantage l'apprenant dans ses cours qui participe plus activement et se voit investi d'une responsabilité accrue envers ses propres engagements et ses pairs.

Afin de favoriser des méthodes d'apprentissages plus efficaces, nous avons privilégié des cours de méthode de travail, d'écriture et de présentation orale ainsi que des activités de renforcement de connaissance de soi-même et des autres. Nous misons également sur un renforcement des stages en entreprise pour confronter l'apprenant avec la réalité de terrain et augmenter ses chances de trouver du travail au terme de ses études. Pouvoir s'impliquer dans un travail d'équipe et résoudre des problèmes les rend plus responsables et plus conscients des enjeux liés à leur choix d'avenir.

Multiplier les rencontres entre professionnels de l'enseignement, participer davantage à des formations, tester de nouvelles

pédagogies et partager ses expériences exprime notre volonté d'améliorer nos méthodes d'enseignement et pratiques pédagogiques. Cela implique de se remettre en question, de proposer des contenus pertinents, d'adapter constamment ses méthodes pédagogiques et d'élargir ses connaissances au-delà de son propre domaine. Ces pratiques permettent de confronter les étudiants indirectement à des compétences transversales ou interculturelles non négligeables dans la société actuelle.

Des bornes interactives pour trouver facilement et rapidement des informations relatives à l'organisation de chaque institution, des lieux de calme, des endroits propices au travail et l'embellissement des différents espaces viennent enfin compléter notre panoplie d'outils indispensables pour évoluer dans une atmosphère agréable et travailler dans de bonnes conditions.

6. 3. La crise de la Covid-19 ou comment réinventer notre enseignement et faire face au décrochage

En mars 2020, la crise de la Covid-19 s'est invitée dans notre projet. D'abord perçue comme un réel obstacle à l'enseignement en présentiel et une contrainte supplémentaire pour nos publics cibles, elle s'est en partie avérée être une opportunité pour mettre en place de nouvelles ressources, développer de nouveaux dispositifs et user de trucs et astuces pour garder nos étudiants motivés pendant les cours à distance.

Dans ce contexte particulier, les quatre partenaires ont élaboré un questionnaire[1] à destination du personnel enseignant pour connaître d'une part l'impact de la crise sur la participation et le taux d'abandon, l'assiduité au travail et l'aspect relationnel. D'autre part, nos attentes se sont portées sur l'apport et la valeur ajoutée d'outils digitaux et les bonnes pratiques à disséminer pour maintenir un contact (de qualité) avec les apprenants.
Pour la majorité des pays partenaires (excepté pour la Hongrie), la participation aux cours à distance tout comme la réalisation des tâches demandées (devoirs, travaux, …) a été jugée plutôt bonne. La plupart des enseignants interrogés estime par ailleurs que la motivation des apprenants en enseignement à distance était moins bonne ou égale. Seule la Belgique a constaté un regain de motivation auprès de son public. Quant aux relations entre enseignants et apprenants, celles-ci sont plutôt mitigées. Certains les qualifient de meilleures ou d'inchangées et d'autres les trouvent moins riches qu'avant la crise. En ce qui concerne le taux d'abandon des étudiants, il semble qu'il n'ait pas augmenté par rapport aux cours en présentiel même si Aruba remarque un désengagement plus important.

Concernant l'utilisation des outils digitaux[2] - auxquels chacun a eu recours pendant le confinement - comme outil supplémentaire pour aider les étudiants en difficulté, cela peut être une solution pour deux des partenaires (Aruba, Belgique). La France et la Hongrie ont par contre reçu un retour négatif. Par ailleurs, chacun voit une possibilité et un intérêt à intégrer ces outils dans les cours en présentiel comme dispositifs ludiques ou participatifs. Beaucoup d'enseignants ont mis en place des trucs et astuces pour accrocher leurs étudiants, avec et sans support technique, et ont partagé leurs bonnes pratiques.

En cela, l'enseignement à distance s'avère être un complément intéressant aux cours en présentiel si son utilisation est encadrée et reste toutefois limitée. Ils favorisent l'autonomie et la créativité. Ils les poussent à aborder les problèmes différemment et à gérer leurs apprentissages. Toutefois, il ne faut pas oublier la fracture numérique et nous devons pouvoir prendre en compte cet aspect non négligeable dans l'organisation des cours. Ainsi, les partenaires ont fourni du matériel adéquat aux étudiants n'ayant pas d'ordinateur. Dans le respect des mesures de confinement imposées pour chaque pays, certains leur ont permis d'utiliser le matériel informatique à l'école et de bénéficier ainsi d'une connexion WIFI correcte. Certains examens écrits ou oraux concernant notre public cible ont pu avoir lieu en présentiel afin de limiter les problèmes de communication.

---

1. Cfr Chapitre Covid-19
2. CooSpace, Syfadis, Socrative, Microsoft-stream, Kahoot, Google-classroom, Padlet, Zoom, Skype, Moodle, Whatsapp, Discord, Google-meet, Quiziniere, JitsiMeet, OBS-Studio, Youtube, Teams, Assimo, Paint, Voice recorder… Les enseignants ont aussi échangé des mails et utilisé la plateforme Google Drive.

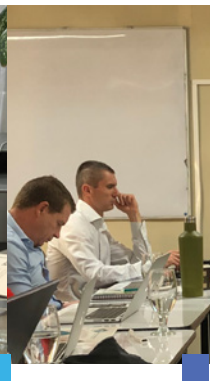
6. 4. Dans l'attente d'un impact large et constructif

Le point précédent nous l'a rappelé : même si nous nous sommes fortement adaptés et remis en question, la crise de la Covid-19 n'a pas été sans conséquences pour le bon déroulement de notre projet. Ainsi, non seulement la phase de test de notre boîte à outils a été reportée à l'ouverture à 100% de nos écoles mais la dissémination de notre Portfolio à travers nos propres institutions (personnel administratif, enseignants et apprenants), nos réseaux européen, national et local s'est vue modifiée et repensée en termes de communication virtuelle dans un premier temps.

Qu'à cela ne tienne, les nombreux mails ou questionnaires envoyés aux apprenants, aux enseignants ou au personnel administratif les ont déjà tenu au courant de nos avancées et les ont impliqués directement dans un processus et une dynamique motivante de discussions et d'échanges. Beaucoup d'entre eux sont motivés à nouer des liens avec d'autres partenaires internationaux.

Avec ce Portfolio, nous espérons leur fournir également les réponses à leurs problèmes et amorcer une réduction de l'abandon scolaire. Pouvoir transférer les résultats, les données et recommandations de notre Portfolio aux autres établissements d'enseignement supérieur (non) universitaire de chaque pays partenaire et à travers l'Europe est primordial si nous voulons que notre projet soit un vecteur d'idées et de solutions. Encourager l'emploi et de meilleures qualifications se fera non seulement par le biais de nos échanges internationaux mais aussi via nos pouvoirs locaux. Nous comptons contribuer, comme s'est fixé l'Union Européenne en 2020, à réduire considérablement le décrochage de nos étudiants et leur proposer des choix d'avenir innovants et motivants et ainsi favoriser une meilleure employabilité en Europe.

Dans les années à venir, nous espérons enfin pouvoir diffuser des témoignages de modèles de réussite d'adultes ayant surmonté tous les obstacles liés à leur scolarité et à leur situation personnelle pour pouvoir prouver que l'école reste accessible à tous et à tout moment dans une vie.



CONTRIBUTEURS

BELGIQUE:

Project's holder: Vanweddingen Willy
Carmos Silveirinha Carlos
de Heinzelin Mahaut
Sercu Fabrice
Vandamme Mathilde
Vanweddingen Jorn
Watelet Cécile

FRANCE:

Avezard Aurélie
Chupin Géraldine
Drzewiecki Nicolas
Dupuis Marie
Fazilleau Elisabeth

ARUBA:

Andrews Marushka
Lokas James
Pesselse Geert
Roelens Wouter
Tromp Rushella
Van Bogaert Viola

HONGRIE:

Csapai Erzsebet Gyopar
Jarmai Erzsebet
Meszaros Agnes
Szabo Laszlo
Takacs David
Tóth Zsuzsanna

Pour utiliser tout ou une partie de ce document, veuillez demander la permission
à l' I.S.F.C.E via **info@isfce.org**

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union