



RELEVER LES DEFIS DE L'APPRENTISSAGE EN 2020

CONCEPT DE FORMATION POUR LES TUTEURS DE L'APRENTISSAGE EN ENTREPRISE

● MODULE DE TRAVAIL

T2 – Innovation et qualité dans l'apprentissage

● AUTEURS

Adriana BAER, HWK

Ana DRAGICEVIC, OZS

Luc FLEURET, CRMA

Markus GAMON / Marion MAIER, Telesis/Regio-V

Julia PINTSUK-CHRISTOF, NDU

Francesco PISANU, PAT

● LIVRABLE

D.T2.4.2 Programme de formation des tuteurs
innovants

● DATE DE LIVRAISON

30 septembre 2020

TABLE DES MATIÈRES

0 RÉSUMÉ	3
0.1 FONDEMENT	3
0.2 STRUCTURE DU DOCUMENT	3
1 MODULE 1 : MOBILISER LES APPRENTIS AVEC SUCCÈS	5
1.1 OBJET GÉNÉRAL DU MODULE.....	5
1.2 OBJECTIFS D’ENSEIGNEMENT.....	5
1.3 PRINCIPALES UNITÉS D’ENSEIGNEMENT.....	6
2 MODULE 2 : COMMENT INTÉGRER LES MIGRANTS PAR L’APPRENTISSAGE	8
2.1 OBJET GÉNÉRAL DU MODULE.....	8
2.2 OBJECTIFS D’ENSEIGNEMENT.....	8
2.3 PRINCIPALES UNITÉS D’ENSEIGNEMENT.....	10
3 MODULE 3 : COMMENT FAIRE FACE AU DÉCROCHAGE SCOLAIRE	14
3.1 OBJET GÉNÉRAL DE CE MODULE	14
3.2 OBJECTIFS D’ENSEIGNEMENT :	14
3.3 PRINCIPALES UNITÉS D’ENSEIGNEMENT.....	16
4 MODULE 4 : SOUTENIR L’ENSEIGNEMENT PAR UNE ORGANISATION HOLISTIQUE DE L’APPRENTISSAGE	20
4.1 OBJET GÉNÉRAL DU MODULE.....	20
4.2 OBJECTIFS D’ENSEIGNEMENT.....	20
4.3 PRINCIPALES UNITÉS D’ENSEIGNEMENT.....	21
5 MODULE 5 : AMELIORER LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES POUR LES TUTEURS	25
5.1 OBJET GÉNÉRAL DU MODULE.....	25
5.2 OBJECTIFS D’ENSEIGNEMENT :	25
5.3 PRINCIPALES UNITÉS D’ENSEIGNEMENT.....	26
6 MODULE 6 : ÉVALUATION DES PROCESSUS D’APPRENTISSAGE	30
6.1 OBJET GÉNÉRAL DU MODULE :	30
6.2 OBJECTIFS D’ENSEIGNEMENT :	31
6.3 PRINCIPALES UNITÉS D’APPRENTISSAGE.....	32
7 ANNEXES: RÉFÉRENCES ET SOURCES	35
7.1 MODULE 1 : NOUVELLES GÉNÉRATIONS ET TUTEURS D’AFFAIRES : S’ADAPTER OU ÊTRE ADAPTÉ ?.....	35
7.2 MODULE 2 : COMMENT INTÉGRER LES MIGRANTS PAR APPRENTISSAGE ?	35
7.3 MODULE 3 : COMMENT FAIRE FACE AU DÉCROCHAGE SCOLAIRE	36
7.4 MODULE 4 : SOUTENIR L’ENSEIGNEMENT PAR LE BIAIS D’UNE ORGANISATION D’APPRENTISSAGE HOLISTIQUE.....	36
7.5 MODULE 5 : ENCOURAGER LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES DES TUTEURS.....	37
7.6 MODULE 6 : ÉVALUATION DES PROCESSUS D’ENSEIGNEMENT	37

0 RÉSUMÉ

0.1 FONDEMENT

L'importance de la l'alternance pour une transition en douceur de l'éducation au travail et la pertinence économique de l'artisanat qualifié et des métiers commerciaux sont largement reconnues au niveau politique. Pourtant, les PME ont de plus en plus de mal à trouver des apprentis adaptés. Aujourd'hui, un nombre croissant d'apprentis appartiennent à des groupes marginalisés, tels que les décrocheurs scolaires, les réfugiés et les jeunes ayant des troubles éducatifs.

Le but de ce programme de formation-de-tuteur est d'offrir aux tuteurs en entreprises la possibilité d'acquérir les connaissances, les compétences et les acquis nécessaires pour aborder, motiver et accompagner avec succès les apprentis issus de milieux très diversifiés dans le cadre de leur apprentissage. Ainsi, les jeunes marginalisés ont la chance de réussir leur apprentissage avec succès et les entreprises formatrices de bénéficier d'apprentis qualifiés qu'ils ont formés.

Ce programme a été développé dans le cadre du projet DuALPlus financé par le dispositif Espace alpin de l'UE, dans lequel des PME, des centres de formations, des organisations de soutien aux entreprises (groupement chambres de métiers et d'artisanat), des universités et des instituts de design et des autorités publiques régionales de six régions alpines ont uni leurs forces pour améliorer la qualité de l'apprentissage dans l'espace alpin.

Ainsi, le module de formation des tuteurs s'inscrit dans une perspective alpine transnationale, c'est-à-dire qu'il s'attaque aux problèmes de l'alternance communs à toutes les régions partenaires du projet (Bavière, Auvergne-Rhône-Alpes, Salzbourg, Tyrol du Sud, Trentin, Vorarlberg et Slovénie).

AU fil de leurs échanges durant les différentes réunions du projet DuALPlus, l'ensemble des partenaires ont identifié les défis communs auxquels ils sont confrontés dans chacune de leur région respective, à savoir :

- Attirer les jeunes en apprentissage (puisque le nombre d'apprentis ne cesse de diminuer dans toutes les régions)

- L'intégration de nouveaux groupes cibles spéciaux (tels que les migrants, les décrocheurs d'études, les jeunes qui quittent prématurément l'école, les NEET (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire) etc. qui nécessiteraient un accompagnement spécifique pour réussir.

Les tuteurs en entreprise sont particulièrement confrontés à ces défis dans le sens où ils doivent, d'une part, intervenir en tant qu'ambassadeurs et promoteurs de l'apprentissage afin d'attirer de nouveaux apprentis pour leurs entreprises et, d'autre part, apprendre à gérer correctement et à apporter un accompagnement adapté aux besoins spécifiques des groupes cibles spéciaux. En conséquence, le but du concept novateur de « formation-des-tuteurs » est de construire des modules qualifiant pour les tuteurs en entreprise, qui améliorent leurs compétences afin de répondre à ces nouveaux défis sur le marché du travail actuel.

Ce concept peut constituer une ligne directrice pour les intervenants en formation continue afin de proposer un nouveau niveau de qualification, une nouvelle offre de formation professionnelle complémentaire pour les tuteurs en entreprise dans leur région.

Ce document est disponible en anglais, allemand, Français, slovène et italien.

0.2 STRUCTURE DU DOCUMENT

La structure et le contenu du programme de formation des tuteurs s'inspirent des modules proposés par l'initiative allemande "[Stark für Ausbildung – Strong for apprenticeship](#) » (forts pour l'apprentissage), qui aborde en partie les thèmes du partenariat DuALPlus. Toutefois, le contenu a été modifié et des modules et contenus supplémentaires ont été adaptés de manière à répondre aux besoins/conditions-cadres dans les régions alpines.

L'ensemble du concept de formation se compose de 6 modules principaux. Il ne s'agit pas d'un programme

complet, mais plutôt d'un concept de formation qui donne des astuces aux créateurs de formation sur l'élaboration d'une nouvelle offre de formation pour les tuteurs en entreprise. Cela comprend des recommandations sur les objectifs de formation, le format (en ligne, hors ligne, mixte), la durée des étapes individuelles et des modules complets, ainsi que l'approche et les méthodes didactiques.

Les six modules ne sont pas liés entre eux et peuvent donc être formés chacun indépendamment, au besoin. Ils couvrent les sujets suivants :

Module 1 : Comment approcher les apprentis avec succès?

L'objectif est de permettre aux tuteurs en entreprise d'approcher les jeunes de manière appropriée avec la langue appropriée, afin de leur faire choisir un apprentissage dans leur entreprise. Il forme également des tuteurs en entreprise à promouvoir leur métier/profession auprès des jeunes et à mener des entretiens d'embauche avec eux pour éviter les préjugés et les malentendus.

Module 2 : Comment intégrer les migrants par apprentissage ?

La portée de ce module est de sensibiliser les tuteurs en entreprise sur le contexte particulier et le vécu spécifique des migrants, ainsi que les conditions de vie particulières auxquelles ils doivent faire face aujourd'hui dans leur nouveau pays. Ce module vise à construire la sensibilisation et la compréhension interculturelles, à surmonter les barrières linguistiques, à favoriser l'apprentissage des langues (en particulier le langage technique) sur le lieu de travail, à éviter les malentendus et à résoudre les conflits qui en découlent.

Module 3 : Comment faire face aux abandons d'études en tant qu'apprentis?

Par ce module, les tuteurs en entreprise étudient la différence entre les décrocheurs scolaires et les autres apprentis et évaluent les atouts que ces décrocheurs peuvent offrir aux entreprises en étant plus motivés et performants en apprentissage professionnel. Les tuteurs apprennent à les accompagner de façon didactique et méthodologique, à les motiver davantage et à communiquer avec eux de façon claire et positive. Ils doivent particulièrement veiller à ne pas donner aux

décrocheurs scolaires le sentiment d'avoir échoué et que l'alternance est une option secondaire. Bien au contraire, poursuivre une carrière dans l'apprentissage est une excellente alternative à une orientation académique en offrant un choix équivalent de possibilités de carrière.

Module 4 : Comment appuyer le processus d'enseignement par une approche holistique de l'apprentissage?

Ce module vise à familiariser les tuteurs en entreprise avec la théorie pédagogique et la façon dont les jeunes apprennent en particulier dans le cadre d'un apprentissage. De plus, les tuteurs en entreprise apprendront à privilégier les méthodes d'apprentissage individuels des jeunes et des jeunes adultes, en particulier en accompagnant également les personnes ayant des troubles d'apprentissage et en valorisant et encourageant les progrès de l'apprentis par des commentaires constructifs et motivants et une bonne préparation à l'examen final.

Module 5 : Améliorer les compétences numériques des tuteurs en entreprise

Le champ d'application de ce module est de favoriser les compétences numériques des tuteurs en entreprise, afin qu'ils s'en servent pour améliorer la formation des apprentis sur le lieu de travail et au-delà. Depuis la crise sanitaire du coronavirus, l'utilisation d'internet et d'autres outils et médias numériques facilite l'enseignement à distance et devient une compétence indispensable et concurrentielle pour les formateurs et les tuteurs.

Module 6 : Évaluation des processus d'enseignement pendant l'apprentissage

L'objectif de ce module est de fournir aux tuteurs en entreprise les compétences pédagogiques de base qui leur permettront de fixer des objectifs d'apprentissage précis et adaptés pour la formation pratique et de suivre et évaluer les progrès réalisés par les apprentis.

1 MODULE 1 : MOBILISER LES APPRENTIS AVEC SUCCÈS

1.1 OBJET GÉNÉRAL DU MODULE

Ce module vise à former des tuteurs en entreprise sur les méthodes de recrutement, l'accueil, l'intégration et la formation des jeunes. En effet, des enquêtes ont montré que certaines entreprises ne semblent pas suffisamment équipées sur la question du recrutement (reproduction des stéréotypes, discrimination, etc.). D'autre part, des contrats sont résiliés pendant la formation en raison de problèmes de communication entre tuteur en entreprise et apprenti.

Ce module permettra aux tuteurs d'améliorer leur communication avec les jeunes et de faire évoluer leurs pratiques de recrutement.

1.2 OBJECTIFS D'ENSEIGNEMENT

Après avoir participé à ce module, les tuteurs en entreprise pourront...

- Améliorer leur façon de communiquer avec les jeunes
- Changer leurs pratiques en alternance de recrutement
- Avoir accès aux jeunes
- Adoptez une position positive et un discours pour convaincre les jeunes,
- Gérer les différences générationnelles
- Recruter avec plus d'objectivité et d'ouverture aux différents profils de candidats.

1.3 PRINCIPALES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT

Unité d'apprentissage	Résultats d'apprentissage	Contenu d'apprentissage	Approche didactique suggérée/ Médias	Heures d'apprentissage
Contexte des jeunes générations et leur attitude vis-à-vis du travail et de l'artisanat	Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant : <ul style="list-style-type: none"> • Comprend les valeurs des jeunes/nouvelles générations et les leviers • Comprend comment un jeune construit son projet d'orientation et se projette dans le monde du travail • Comprend comment adapter sa gestion à la prochaine génération 	Les sujets de cette unité d'apprentissage sont les suivants: <ul style="list-style-type: none"> • Comment un jeune se projette-t-il aujourd'hui dans son orientation et dans le monde du travail ? • Quelles sont les valeurs et les attentes des nouvelles générations en termes d'orientation? • Quelle est la vision des jeunes des métiers ? (Auto-)évaluations et comment faire face aux erreurs de jugement • Valeurs et attentes des nouvelles générations 	<ul style="list-style-type: none"> • Vidéos, études/ études de terrain • Format dans la présentation (p. ex. vidéo, si petit groupe de 4-6) 	1,5 h
Impliquer les apprentis dans de vrais processus de travail et d'affaires	Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant : <ul style="list-style-type: none"> • Est capable d'adopter un discours positif et une force de conviction pour promouvoir son travail et son entreprise • Sait parler d'une manière respectueuse et 	Les sujets de cette unité d'apprentissage sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Aider les tuteurs à ouvrir leur cadre de référence et à renoncer aux certitudes • Adopter un discours positif et une force de conviction pour promouvoir la propre profession et l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Atelier entre tuteurs • Cas pratique sur le recrutement (p. ex. dans la peau d'une personne malvoyante avec un masque, dans la peau d'une personne malvoyante avec un masque, dans la peau d'une personne dyslexique avec un 	1,5 h

	<p>responsable pour atteindre la nouvelle génération</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprend son rôle dans le recrutement et l'influence que les stéréotypes non fondés peuvent • Est capable de recruter objectivement 	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir parler de façon responsable et respectueuse aux jeunes/ à la nouvelle génération • Prenez conscience de ce que la gestion de la nouvelle génération comprend, quelle attitude à construire, se concentrer sur la technologie et l'innovation ainsi que les valeurs de l'entreprise pour promouvoir une stratégie orientée vers l'avenir. • Comprendre les leviers des générations (Y, Z natifs numériques) à l'aide d'une grille d'analyse et savoir comment créer la bonne structure et fixer les bonnes limites. 	<p>texte dont les mots sont coupés différemment, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Études de cas sur le recrutement <ul style="list-style-type: none"> ○ Recruter objectivement et éviter les préjugés ○ Fournir aux tuteurs une vision différente du recrutement avec de nouvelles solutions et se concentrer davantage sur les compétences et la capacité des candidats 	
--	---	---	--	--

2 MODULE 2 : COMMENT INTÉGRER LES MIGRANTS PAR L'APPRENTISSAGE

2.1 OBJET GÉNÉRAL DU MODULE

Le manque de spécialistes s'accroît. En raison de ses traditions profondes dans les secteurs de l'artisanat et du commerce ainsi que de sa population vieillissante, il y a un manque de travailleurs qualifiés et d'apprentis, en particulier dans l'espace alpin. Cette situation va s'aggraver. La migration, l'immigration et la diversité culturelle pourraient être des avantages pour notre société ainsi que notre économie, si nous sommes en mesure de développer une culture accueillante et respectueuse, de transférer les connaissances et la sensibilisation et de réaliser de bonnes pratiques dans le domaine de l'éducation, de la formation et de la qualification.

L'objectif de ce module est de sensibiliser les tuteurs en entreprise aux expériences et aux parcours particuliers des migrants ainsi qu'aux conditions de vie auxquelles ils sont confrontés. L'objectif est de former la conscience et la compréhension interculturelles, de combler les barrières linguistiques, d'améliorer l'apprentissage des langues (étrangères) dans l'espace de travail ainsi que d'éviter les malentendus et de résoudre les conflits qui en résultent.

En tant que migrants, nous définissons les personnes nées à l'étranger ainsi que les personnes dont les deux parents sont nés à l'étranger (migrants de deuxième génération).

2.2 OBJECTIFS D'ENSEIGNEMENT

Après avoir participé à ce module, les tuteurs en entreprise pourront...

- Caractériser leur propre nation et d'autres nations ainsi que les caractéristiques et les différences culturelles, utiliser cette variété pour renforcer le succès de l'apprentissage des apprentis, reconnaître les malentendus potentiels, qui pourraient résulter de différences, et sera en mesure d'utiliser des techniques de communication et des stratégies de résolution pour orienter les malentendus culturels dans une direction positive.
- Reconnaître les différents aspects de la culture d'accueil, de l'intégration ainsi que leur sens pour le recrutement d'apprentis avec ou sans formation migratoire, connaître les aspects essentiels d'un portefeuille d'accueil et être en mesure de développer un tel portefeuille pour la propre entreprise, connaître les pratiques et les actions pour une culture d'accueil positive dans les entreprises, qui améliorent l'arrivée ainsi que l'intégration des apprentis.
- Reconnaître les barrières linguistiques et essayer de montrer des solutions potentielles, connaître les offres et programmes régionaux ainsi que certaines personnes-ressources, ainsi que soutenir et encourager les apprentis à suivre des cours de langue ou de formation pour les compétences linguistiques
- Utiliser un dictionnaire/manuel comme outil pour expliquer les termes techniques et prévenir les malentendus
- Reconnaître, améliorer et utiliser les potentiels et les forces des apprentis
- Utiliser les moyens et les pratiques pour influencer positivement les processus dynamiques de groupe
- Utiliser des méthodes et des pratiques pour reconnaître et résoudre rapidement les conflits survenus pendant la formation des apprentis

- Faire face aux hostilités discriminatoires à l'encontre de leurs entreprises ainsi qu'à leurs apprentis, et agir de manière exemplaire.

2.3 PRINCIPALES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT

Unité d'apprentissage	Résultats d'apprentissage	Contenu d'apprentissage	Approche didactique suggérée/ Médias	Heures d'apprentissage	Offline / online
Formation à la sensibilisation et à la compréhension interculturelles	Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant : <ul style="list-style-type: none"> • connaît les caractéristiques des propres ainsi que d'autres nations ainsi que leurs caractéristiques culturelles et leurs différences. • utilise cette variété pour renforcer le succès d'apprentissage des apprenants. • connaît et reconnaît les malentendus potentiels qui pourraient résulter de différences. • connaît les techniques de communication et les stratégies de résolution pour orienter les malentendus culturels dans une direction positive. • connaît les services de soutien régionaux ainsi que la façon d'obtenir du soutien si nécessaire. 	Les sujets de cette unité d'apprentissage sont <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des caractéristiques des différentes nations et de leurs cultures; • Caractéristiques par rapport à la propre culture - conformément aux exigences du pays du tuteur, par exemple les migrants de l'ex-Yougoslavie ou de Turquie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation des cultures par un représentant culturel (conférence d'invité); • Soutien par des films des pays d'origine; • Travailler sur les caractéristiques et les différences de cultures au cours d'ateliers et de travaux d'équipe; • Définition et mise en œuvre des partenaires de contact 	4 heures	Jour 1 - Module 1 hors ligne

<p>Développement d'une culture d'accueil et d'un portefeuille d'accueil</p>	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaît différents aspects de la culture d'accueil, de l'intégration ainsi que de leur sens pour le recrutement d'apprentis ayant ou non des antécédents migratoires; • connaît les aspects essentiels d'un portefeuille d'accueil et est en mesure de développer un tel portefeuille pour la propre entreprise; • connaît les pratiques et les actions pour une culture d'accueil positive dans les entreprises, qui améliorent l'arrivée ainsi que l'intégration des apprentis. 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance et cartographie des aspects essentiels d'une culture d'accueil positive dans l'entreprise de formation. 	<p>Sur la base de bonnes pratiques, les tuteurs en entreprise développent des idées pour le portefeuille d'accueil de leur société de formation</p> <p>(contenu principal : présentation de l'entreprise, personnes-ressources pour les écoles, parents, règles, respect)</p>	<p>4 heures</p>	<p>Jour 1 - Module 2 hors ligne</p>
<p>Reconnaissance et dépassement des barrières linguistiques. Prise en charge de l'amélioration des langues d'apprentissage.</p>	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> • reconnaît les barrières linguistiques et tente de montrer des solutions potentielles; • connaît les offres et programmes régionaux ainsi que certaines personnes-ressources; • soutient et encourage les apprentis à suivre des cours de langue ou une formation pour des compétences linguistiques. 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offres régionales et personnes-ressources d'organisations axées sur le soutien linguistique. 	<p>Présentation de services régionaux et actuels, de cours de langue ainsi que de formations aux compétences linguistiques des apprentis dans le cadre d'un atelier mené par un expert professionnel.</p>	<p>2 heures</p>	<p>Jour 2 - Module 1 hors ligne ou en ligne</p>

<p>Amélioration de l'apprentissage de la langue technique dans l'espace de travail</p>	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> • utilise un dictionnaire/manuel comme outil pour expliquer les termes techniques et prévenir les malentendus. 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Méthodes et pratiques simples pour simplifier le langage technique des apprentis. 	<p>Élaboration d'un dictionnaire/manuel assorti à la propre entreprise, secteur professionnel, domaine professionnel ainsi que le cadre du plan de formation dans le cadre d'un atelier. Il pourrait contenir des termes et des règles essentiels en allemand et en turc par exemple. Les dictionnaires/ manuels seront traduits.</p>	<p>6 heures</p> <p><i>Il pourrait être utile d'utiliser un modèle existant d'un outil ou d'un manuel, dans lequel les participants pourraient remplir leurs propres notes pendant les ateliers.</i></p>	<p>Jour 2 - Module 2 hors ligne ou en ligne ou comme devoirs</p>
<p>Reconnaissance et utilisation des potentiels et des forces des apprentis</p>	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> • reconnaît, améliore et utilise les potentiels et les forces des apprentis. 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement d'une analyse SWOT (matrice) 	<p>Développement d'idées; Atelier</p>	<p>2 heures</p>	<p>Jour 3 - Module 1 hors ligne</p>
<p>Renforcement de la solidarité et du sentiment communautaire des apprentis</p>	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> • connaît les façons et les pratiques d'influencer positivement les processus dynamiques de groupe. 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance et découpage des situations quotidiennes typiques; • Formation sur les méthodes de lutte contre les problèmes, par exemple des activités courantes comme une excursion ou une soirée barbecue. 	<p>Le travail de groupe et la simulation jouent respectivement le rôle. Par exemple, un nouvel apprenti issu de l'immigration commence à travailler dans une entreprise avec trois apprentis locaux.</p>	<p>2 heures</p>	<p>Jour 3 - Module 2 hors ligne</p>

<p>Reconnaissance précoce des conflits et résolution des conflits qui en résultent</p>	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> • sait que les méthodes et les pratiques pour reconnaître et résoudre les conflits se sont produites au début de la formation des apprentis. 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance des compétences sociales et utilisation des méthodes comme outils de compétences personnelles. 	<p>Conférence et développement respectivement définition commune des exemples complétés par la présentation de situations dans les vidéos / courts métrages.</p>	<p>2 heures</p>	<p>Jour 3 - Module 3 hors ligne</p>
<p>Lutter contre la discrimination au travail quotidien</p>	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> • savoir comment faire face aux hostilités discriminatoires à l'encontre de leurs entreprises ainsi que des apprentis, et agir de manière exemplaire. 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance et découpage hors des situations quotidiennes typiques. 	<p>Au cours des jeux de rôle, les participants rejouent des situations et cherchent de bonnes solutions.</p> <p>Par exemple, l'incident réel d'une compagnie d'électricité à Vorarlberg/AT, qui forme onze apprentis ayant des antécédents migratoires. Les formateurs et les apprentis doivent à plusieurs reprises faire face à des abus verbaux dans la vie quotidienne, tels que « <i>N'êtes-vous plus en mesure de recruter des gens locaux pour faire ce travail ?</i> »</p>	<p>2 heures</p>	<p>Jour 3 - Module 4 hors ligne</p>

3 MODULE 3 : COMMENT FAIRE FACE AU DÉCROCHAGE SCOLAIRE

3.1 OBJET GÉNÉRAL DE CE MODULE

Il y a plusieurs raisons, pour lesquelles les jeunes quittent leurs études secondaires, universitaires ou ont déjà commencé leur double éducation et leur formation. Les licenciements peuvent entraîner des frustrations ainsi que le découragement et le manque de motivation, ce qui peut entraîner de graves conséquences comme le chômage de longue durée, les maladies mentales au retrait complet de la vie « normale ». Selon les statistiques de l'UE, le nombre de décrochages scolaires et scolaires prématurés (des personnes âgées de 18 à 24 ans) était de 10,6 % en 2018. Les adolescents issus de familles socialement faibles ou défavorisées sont souvent particulièrement touchés. La transition vers (une autre) double éducation peut être une option prometteuse pour eux. Toutefois, la formation professionnelle et éducative ainsi que les perspectives d'avenir devraient être communiquées de manière claire, transparente et réaliste et un soutien particulier devrait également être offert à ces jeunes.

L'objectif du module est de former des formateurs d'entreprise méthodiquement et didactiquement dans le traitement des stagiaires, qui commencent une double formation en tant que participants latéraux. Le module doit sensibiliser et comprendre que ce type de stagiaires diffère des autres par leurs divers points de départ et leurs niveaux de connaissances/expérience au début de leur double formation et de leur formation. Le nouveau stagiaire potentiel espère que la transition vers la nouvelle voie éducative sera plus réussie que, par exemple, l'école secondaire, les études universitaires ou l'ancien programme de formation. Les formateurs devraient donner l'impression que les stagiaires n'ont pas échoué, mais les encourager et clairement souligner la variété des options de carrière de l'éducation double et la formation ainsi que cette piste éducative est une excellente alternative à une carrière universitaire. Ils devraient motiver les stagiaires en particulier dans la phase difficile de début

de leur éducation et de leur formation ; ainsi que la valeur et nous faire du potentiel individuel et la pré-connaissance des stagiaires efficacement.

3.2 OBJECTIFS D'ENSEIGNEMENT :

Après avoir participé à ce module, les tuteurs en entreprise pourront...

- 1) s'occuper des participants latéraux dans le cadre d'entrevues d'emploi. Ils sont formés aux méthodes et aux pratiques afin d'obtenir une évaluation réaliste de la raison de la cessation d'emploi ou de la transition des candidats.
- 2) souligner les chances de formation continue de la double éducation et de la formation en général ainsi qu'au sein de leur entreprise.
- 3) questionner les forces, les potentiels mais aussi les faiblesses des stagiaires. Ils offrent des semaines/mois de dégustation aux stagiaires potentiels pour leur donner un sentiment de sécurité et apaiser les craintes.
- 4) comprendre divers aspects et raisons, qui motivent les jeunes à quitter leur parcours d'études.
- 5) comprendre cette situation particulière de départ dans les interactions avec les stagiaires; et apprendre à les soutenir en tant que mentors et conseillers.
- 6) de considérer le potentiel individuel et la connaissance du stagiaire comme une chance.
- 7) utiliser les potentiels existants des stagiaires et adapter les tâches d'apprentissage et de travail en ce qui concerne le niveau de compétence des stagiaires.
- 8) les mettre en place avec les programmes d'études-cadres ainsi que d'adapter les domaines d'intérêt, si nécessaire.
- 9) S'occuper des groupes cibles plus âgés et de leurs antécédents scolaires. En outre, ils connaissent les raisons possibles de la transition des parcours éducatifs.

- 10) utiliser les compétences existantes et les connaissances spécialisées des stagiaires plus âgés et s'appuyer là-dessus. Ils reconnaissent également le potentiel et les chances de leur entreprise (p. ex. maturité des stagiaires, motivation au travail, réseaux, indépendance et expérience de projet) et utilisent les multiples offres supplémentaires pour rendre l'éducation et la formation plus attrayantes.
- 11) appliquer des stratégies préventives pour impliquer les stagiaires dans leur entreprise (employé, groupe de formation). Tout d'abord, ils profitent de l'occasion pour parler à leurs membres du personnel de la situation particulière.
- 12) renforcer le sentiment de communauté au cours du groupe de formation. Les méthodes de coaching sont particulièrement utilisées au début de la formation.
- 13) rester en contact avec les parents et les écoles professionnelles (triangle) et de soutenir dans la communication et l'échange avec d'autres tuteurs en entreprise.

3.3 PRINCIPALES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT

Unité d'apprentissage	Résultats d'apprentissage	Contenu d'apprentissage	Approche didactique suggérée / médias	Heures de formation	Implémentation hors ligne+en ligne
Entretiens d'embauche avec des participants latéraux	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> est formé pour traiter avec les participants latéraux aux entretiens d'emploi connaît bien les méthodes et les pratiques à traiter avec les candidats afin d'obtenir une évaluation réaliste de la raison du congédiement ou de la transition des candidats. peuvent indiquer les chances de formation continue de la double éducation et de la formation en général ainsi qu'au sein de leur entreprise. questions sur les forces, les potentiels mais aussi les faiblesses. offre au goût (a) des semaines/mois aux stagiaires potentiels pour donner un sentiment de sécurité et apaiser les craintes. 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconnaissance précoce des forces et des potentiels, motivation, mais aussi problèmes précédents difficultés. Soulignant la double éducation et les parcours de formation. Utilisation du dégustateur (a) semaines/mois comme outils 	<ul style="list-style-type: none"> Travail d'équipe : p. ex. Questionnaire pour les entretiens d'emploi ou le développement d'un portefeuille de carrière pour la propre entreprise. Simulation respectivement des jeux de rôle des entretiens d'emploi. 	4	Jour 1 Module 1 hors connexion

Sensibiliser et comprendre	Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant : <ul style="list-style-type: none"> • connaît bien les différents aspects et raisons qui motivent les jeunes à quitter leur parcours scolaire. • développe un sens et une compréhension pour cette situation de départ particulière dans les interactions avec les stagiaires. • soutient les stagiaires à titre de mentors et de conseillers. 	Les sujets de cette unité d'apprentissage sont <ul style="list-style-type: none"> • Se familiariser avec les motivations (p. ex. fatigue scolaire, demande excessive, idées fausses) • Prévention des problèmes et situations difficiles dans l'entreprise • Développement de méthodes d'intégration 	<ul style="list-style-type: none"> • Discours de la note clé : présentation de la situation actuelle et des différentes motivations • Présentation et discussion de divers exemples/situations propres 	4	Jour 1 - Module 2 hors ligne
Déploiement volontaire des forces et des connaissances	Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant : <ul style="list-style-type: none"> • voit le potentiel individuel et la connaissance du stagiaire comme une chance. • utilise les potentiels existants et adapte les tâches d'apprentissage et de travail en ce qui concerne le niveau de compétence des stagiaires. • connaît les méthodes et les pratiques permettant de lier et de mettre en relation les compétences des stagiaires avec les programmes d'études-cadres ainsi que d'adapter ses domaines d'intérêt, si nécessaire. 	Les sujets de cette unité d'apprentissage sont <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance et travail des potentiels existants ainsi que leur déploiement volontaire • Révision, adaptation des programmes-cadres • Reconnaissance de l'ennui, du sous-charge et de la surcharge 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation des méthodes et des pratiques • Présentation d'exemples de meilleures pratiques 	2	Jour 2 - Module 3 hors ligne et en ligne
Les participants latéraux en tant que groupe cible efficace	Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant :	Les sujets de cette unité d'apprentissage sont <ul style="list-style-type: none"> • Apprendre à connaître les motivations possibles pour les licenciements 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation de véritables parcours professionnels (p. ex. entrevues/films, dans lesquels les stagiaires 	2	Jour 2 Module 4 hors ligne et en ligne

	<ul style="list-style-type: none"> • connaît bien les groupes cibles plus âgés et leurs antécédents scolaires. • Connaît les raisons possibles de la transition des parcours éducatifs. • utilise les compétences existantes et les connaissances spécialisées des stagiaires plus âgés et s'appuie sur cela. • reconnaît le potentiel et les chances de leur entreprise (p. ex. maturité des stagiaires, motivation au travail, réseaux, indépendance et expérience de projet). • connaît et utilise les multiples offres supplémentaires pour rendre l'éducation et la formation plus attrayantes. 	<p>particulièrement précoces (p. ex. exigences élevées, idées fausses, manque de pertinence pratique, questions financières)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se familiariser avec les offres supplémentaires et les offres de formation (p. ex. échange, expériences professionnelles à l'étranger, rotation des emplois) • Apprendre à connaître les méthodes et les pratiques pour intégrer les offres et rendre l'éducation attrayante 	<p>racontent leurs motivations et leur passage des études universitaires à la double éducation et à la formation; ainsi que de raconter leurs expériences positives et plutôt négatives.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Démontrer les chances pour une entreprise. 		
Prévention des problèmes, des conflits et des difficultés	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • connaît bien les stratégies préventives pour impliquer les stagiaires dans leur entreprise (employé, groupe de formation). • profite de l'occasion pour parler à leurs membres du personnel de la situation particulière. • connaît des méthodes pour renforcer le sens de la communauté au niveau du groupe de formation. • est familier avec les méthodes de coaching et surtout les utiliser au début de la formation. 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travailler à partir des activités ou situations de conflit quotidiennes habituelles • Se familiariser avec les méthodes d'utilisation positive de la variété du groupe de stagiaires. • Application de méthodes de coaching ainsi que réseautage sérieux • Bon réseautage et échange 	<ul style="list-style-type: none"> • Simulation/jeu de rôle, p. ex. le nouveau stagiaire explique quelque chose à ses collègues • Présentation de bonnes méthodes et offres. 	4	<p>Jour 2</p> <p>Module 5 hors connexion</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • connaît bien les moyens de rester en communication avec les parents et les écoles professionnelles (triangle). • est familier avec les moyens de maintenir en contact et d'échanger avec d'autres tuteurs en entreprise. 				
--	---	--	--	--	--

4 MODULE 4 : SOUTENIR L'ENSEIGNEMENT PAR UNE ORGANISATION HOLISTIQUE DE L'APPRENTISSAGE

4.1 OBJET GÉNÉRAL DU MODULE

L'objectif de ce module est de fournir aux tuteurs en entreprise les connaissances, les compétences et les compétences nécessaires qui leur permettent d'accompagner leurs apprentis dans leurs processus d'apprentissage, afin qu'ils puissent utiliser leurs compétences à leur plein potentiel.

Les stagiaires varient dans leurs capacités d'apprentissage et leurs niveaux de précognition. En outre, leurs connaissances, leurs compétences évoluent au fur et à mesure que la formation progresse. Par conséquent, les tuteurs en entreprise doivent adapter leur approche didactique et leurs méthodes à chaque apprenti individuel, mais aussi à l'aide de leurs processus d'apprentissage, et ils doivent trouver le juste équilibre entre des instructions claires, en assumant le rôle d'un « compagnon d'apprentissage » ou d'un soutien à l'apprentissage accru pour les apprentis ayant des besoins spéciaux ou des troubles d'apprentissage.

4.2 OBJECTIFS D'ENSEIGNEMENT

Après avoir participé à ce module, les tuteurs en entreprise pourront...

- 1) Organiser le processus d'apprentissage de leurs apprentis afin qu'ils aient la chance d'apprendre en faisant leurs propres expériences et erreurs
- 2) Assumer le rôle d'un « compagnon d'apprentissage », qui est en mesure de donner des instructions claires ainsi que de

- 3) Créer les conditions-cadres organisationnels nécessaires à la réussite de l'apprentissage
- 4) Soutenir l'auto-responsabilité, l'indépendance et l'apprentissage auto-organisé des apprentis
- 5) Sélectionner les tâches d'apprentissage et de travail appropriées en fonction du niveau de compétence des apprentis
- 6) Surveiller et suivre les progrès de l'apprentissage des apprentis
- 7) Donner des commentaires appropriés, constructifs et motivants
- 8) Préparer tous les apprentis aux examens finaux réussis, en fonction de leurs besoins individuels

4.3 PRINCIPALES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT

Unité d'apprentissage	Résultats d'apprentissage	Contenu d'apprentissage	Approche didactique suggérée/ Médias	Heures d'apprentissage
Accompagnement des processus d'apprentissage	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sait identifier les besoins d'apprentissage du stagiaire par (auto)évaluation et définition des objectifs d'apprentissage • est capable de développer des parcours d'apprentissage, c'est-à-dire des tâches réelles et complexes dans le cadre du processus de travail par lequel le stagiaire peut acquérir les compétences requises • sait comment mettre en place un accord d'apprentissage sur les parcours d'apprentissage définis avec le stagiaire • sait comment soutenir les parcours d'apprentissage en préparant l'environnement d'apprentissage, le matériel de soutien ainsi que les points de contrôle 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explication des raisons pour lesquelles les tâches holistiques et complexes sur le lieu de travail sont importantes pour favoriser le développement des compétences professionnelles • Stratégies pour faire face aux obstacles à l'apprentissage et aux situations d'apprentissage difficiles (en particulier dans le cas des élèves les plus faibles sur le plan scolaire) • Différents outils qui aident à accompagner le processus d'apprentissage, comme les conseils d'apprentissage (Ausbildungstafeln) et les feuilles de route, la documentation des résultats d'apprentissage, le livret de rapport • Différence entre les différentes approches de 	<p>Approche didactique : La formation peut être dispensée en face-à-face ou par un apprentissage mixte</p> <p>La théorie pédagogique sur l'apprentissage axé sur l'action, les obstacles à l'apprentissage, les différentes approches de leadership, la pertinence des relations de confiance et la façon de faire face aux erreurs de jugement, pourrait être mise en ligne, par exemple en formation sur le Web.</p> <p>Les séances en personne devraient être utilisées pour donner et expliquer des exemples de méthodes et d'outils tels que les conseils d'apprentissage, les ententes d'apprentissage, la documentation des résultats d'apprentissage, etc.</p> <p>En outre, les discussions de groupe et les séances de travail de groupe devraient être utilisées pour activer et tirer parti de la précognition des participants et faciliter un échange d'expériences en discutant des avantages/inconvénients de certaines approches/techniques</p>	<p>3 heures</p> <p>environ 60 min sur le développement des compétences professionnelles</p> <p>environ 70 min sur les méthodes, les outils et les stratégies d'accompagnement des processus d'apprentissage</p> <p>environ 50 min sur les conditions-cadres pour faciliter l'apprentissage pratique axé sur l'action (également des élèves les plus faibles)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> comment surveiller le processus d'apprentissage du stagiaire 	<p>leadership (autoritaire, laisser-faire, coopérative)</p> <ul style="list-style-type: none"> Importance d'une relation de confiance Favoriser la motivation (Auto-)évaluations et comment faire face aux erreurs de jugement 	<p>d'outils à l'appui du processus d'apprentissage.</p> <p>Les jeux de rôle sont recommandés pour la pratique de différentes approches de leadership.</p>	
<p>Impliquer les apprentis dans de vrais processus de travail et d'affaires</p>	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> sont conscients de la diversité individuelle/culturelle des apprentis et des défis ainsi que des avantages qu'elle apporte à l'entreprise de formation savoir mettre en place un environnement d'apprentissage diversifié en fonction des besoins des différents apprentis est en mesure d'appliquer des critères appropriés pour l'identification et la préparation des tâches professionnelles (en particulier pour les apprentis académiquement plus faibles) est capable d'impliquer systématiquement les apprentis dans les tâches de travail (étape par étape 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> réflexion sur les aspects possibles de la diversité (p. ex. culture, sexe, milieu social, personnalité, éducation, âge, comportement social, performance, etc.) et comment ils peuvent influencer sur le processus d'apprentissage décomposer des processus de travail complexes en tâches avec différents niveaux de difficulté qui peuvent être exécutés indépendamment par les étudiants détermination et formulation claire des objectifs d'apprentissage à différents niveaux de difficulté distinction des différents niveaux de participation mesures de soutien/mesures d'accompagnement soutenant l'indépendance et 	<p>Approche didactique : La formation peut être dispensée en face-à-face ou par un apprentissage mixte</p> <p>La théorie pédagogique sur l'apprentissage axé sur l'action, les obstacles à l'apprentissage, les différentes approches de leadership, la pertinence des relations de confiance et la façon de faire face aux erreurs de jugement, pourrait être mise en ligne, par exemple en formation sur le Web.</p> <p>Les séances en personne devraient être utilisées pour donner et expliquer des exemples de méthodes et d'outils tels que les conseils d'apprentissage, les ententes d'apprentissage, la documentation des résultats d'apprentissage, etc.</p> <p>En outre, les discussions de groupe et les séances de travail de groupe devraient être utilisées pour activer</p>	<p>3 heures</p> <p>60 min</p>

	<p>à différents niveaux d'implication)</p> <ul style="list-style-type: none"> • savoir définir les objectifs d'apprentissage • sont capables de formuler des tâches que les apprentis accomplissent indépendamment • savoir comment donner des commentaires constructifs et motivants • sont en mesure d'identifier les situations dans lesquelles les apprentis ont besoin d'aide et de • sont en mesure de déterminer les critères par lesquels les progrès et le succès de l'apprentissage peuvent être surveillés et de permettre aux apprentis d'appliquer ces critères d'auto-évaluation. 	<p>le processus d'apprentissage de l'apprenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveiller la réussite de l'apprentissage, en particulier pour les élèves les plus faibles • Approche et critères d'évaluation dans le processus de contrôle externe du succès • Outils et méthodes d'auto-évaluation pour les apprentis 	<p>et tirer parti de la précognition des participants et faciliter un échange d'expériences en discutant des avantages/inconvénients de certaines approches/techniques d'outils à l'appui du processus d'apprentissage.</p> <p>Les jeux de rôle sont recommandés pour la pratique de différentes approches de leadership.</p>	
Difficultés d'apprentissage et rétroaction constructive	<p>Après avoir terminé cette unité, l'apprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les déterminants importants de la réussite de l'apprentissage • Savoir à quelles étapes du processus d'apprentissage les difficultés peuvent se produire • Connaître les troubles d'apprentissage les plus courants et comment ils 	<p>Les sujets de cette unité d'apprentissage sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informations de base pédagogiques et scientifiques sur les besoins d'apprentissage, les objectifs d'apprentissage et le processus d'apprentissage • Bases pédagogiques et psychologiques sur les difficultés d'apprentissage et le soutien individuel à l'apprentissage 	<p>Approche didactique : La formation peut être dispensée en face-à-face ou par un apprentissage mixte</p> <p>En particulier, la théorie pédagogique et la partie théorique psychologique pourraient être livrées en ligne, par exemple la formation sur le Web</p> <p>Les séances en face-à-face devraient activer et s'appuyer sur la précognition des participants et faciliter l'échange d'expériences en discutant des</p>	<p>3 heures</p> <p>60 min pour les difficultés d'apprentissage</p> <p>60 min pour l'affectation d'apprentissage et la rétroaction</p>

	<p>peuvent influencer sur le processus d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est capable d'identifier les difficultés d'apprentissage et de fournir/ fournir un soutien externe • Connaître la différence entre l'affectation de travail et l'affectation d'apprentissage • Sont en mesure de concevoir des tâches d'apprentissage • Sont conscients des nerfs d'examen et sont en mesure d'enseigner aux apprentis la gestion du stress appropriée / techniques de relaxation 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilités de soutien externe • Définition des tâches d'apprentissage et de leur pertinence pour l'apprentissage • Conception des tâches d'apprentissage • Objectifs et règles de rétroaction • Les nerfs des examens et comment ils affectent le rendement des apprentis • Techniques d'apprentissage pour la préparation des examens • Stratégies et méthodes de gestion du stress pendant la préparation des examens 	<p>avantages/inconvénients de certaines approches/techniques pour faire face aux difficultés d'apprentissage, aux nerfs des examens, aux commentaires, etc.</p> <p>La participation active des participants par des séances de travail de groupe ou des jeux de rôle est recommandée pour la conception des tâches d'apprentissage ou la formation des compétences communicatives pour la rétroaction constructive.</p>	<p>60 min pour la préparation des examens et la gestion du stress</p>
--	---	---	---	---

5 MODULE 5 : AMELIORER LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES POUR LES TUTEURS

5.1 OBJET GÉNÉRAL DU MODULE

Le champ d'application de ce module est de favoriser les compétences numériques des tuteurs en entreprise afin qu'ils puissent faire usage de ceux pour améliorer la formation des apprentis sur le lieu de travail et au-delà. Comme le montre actuellement Corona-Crisis, la capacité d'utiliser Internet et d'autres médias numériques afin de faciliter les activités d'apprentissage à distance devient une compétence cruciale et distinctive pour les formateurs et les tuteurs.

L'objectif de ce module est de fournir aux tuteurs en entreprise les connaissances, les compétences et les compétences nécessaires, qui leur permettent de communiquer numériquement avec leurs apprentis et de les soutenir dans leurs processus d'apprentissage. Les compétences numériques des mentors sont différentes, certains ont des connaissances numériques de base, certains sont avancés et d'autres n'ont aucune connaissance numérique du tout. Le module donne la possibilité d'atteindre un niveau de base de compétence numérique, qui est tout aussi pertinent pour tous les tuteurs en entreprise pour accompagner et soutenir les processus d'apprentissage de leurs apprentis.

Le module est conçu pour une application directe dans la pratique et les compétences formées aident les tuteurs à communiquer avec les apprentis numériquement tout au long du processus d'apprentissage. Le module fournit aux individus les compétences numériques nécessaires à la vie quotidienne et favorise ainsi activement leur participation à la société de l'information moderne.

- 1) Utiliser les TIC dans l'éducation, l'apprentissage et le travail
- 2) Utiliser Internet ou les services Internet en toute sécurité
- 3) Appliquer des compétences en information et en communication pour résoudre des problèmes liés à l'utilisation de logiciels.
- 4) Utiliser Internet / navigateurs Web pour obtenir de nouvelles informations et des informations commerciales (connexion avec utile technologie de l'information moderne)
- 5) Recherchez, collectez, stockez, traitez, utilisez et transférez des données tout en créant et en présentant des informations pertinentes.
- 6) Communiquer par le biais de divers canaux d'information et de communication (y compris les médias sociaux tels que Facebook, Instagram, WhatsApp, etc.)
- 7) Appliquer des outils logiciels modernes et des médias sociaux pour soutenir les processus d'apprentissage des étudiants
- 8) Améliorer les compétences pour l'exécution de leurs tâches professionnelles liées aux étudiants /apprentis
- 9) Utilisez des outils logiciels modernes pour modifier des textes, créer des feuilles de calcul et des présentations et être en mesure de les modifier de manière significative

5.2 OBJECTIFS D'ENSEIGNEMENT :

Après avoir participé à ce module, les tuteurs en entreprise pourront...

5.3 PRINCIPALES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT

Unité d'apprentissage	Résultats d'apprentissage	Contenu d'apprentissage	Approche didactique suggérée/ Médias	Heures d'apprentissage
Concepts de base des technologies de l'information	Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant : <ul style="list-style-type: none"> • Connaît les structures physiques de base d'un ordinateur personnel • Utilise les réseaux de données dans l'informatique et comprend comment les systèmes informatiques émergent dans la vie quotidienne • En savoir plus sur l'impact des ordinateurs sur la santé et apprend à utiliser Internet en toute sécurité (est conscient de certains problèmes de sécurité et juridiques liés aux ordinateurs) 	Le contenu d'apprentissage / sujets qui seront présentés / présentés à l'apprenant: <ul style="list-style-type: none"> • Structure physique de base d'un ordinateur personnel et compréhension des concepts informatiques de base tels que la mémoire et le stockage de données, l'importance des applications informatiques pour la société et l'utilisation des réseaux de données dans l'informatique. • Le candidat doit comprendre comment les systèmes informatiques émergent dans la vie quotidienne et comment les ordinateurs personnels peuvent affecter la santé. Le candidat doit être conscient de certaines questions de sécurité et juridiques liées aux ordinateurs 	Afin de terminer cette unité d'apprentissage avec succès ... Les conférences devraient avoir lieu dans des salles de classe informatiques. En plus des ordinateurs fournis, l'organisateur fournit également des documents de conférences sur papier et numérique.	Heures nécessaires pour compléter cette unité d'apprentissage : 1 heure
Utilisation de l'ordinateur et de ses fichiers	Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant <ul style="list-style-type: none"> • sait comment démontrer les connaissances et les compétences pour utiliser les fonctions de base d'un ordinateur personnel et 	Le contenu d'apprentissage / sujets qui seront présentés / présentés à l'apprenant: <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat est tenu de démontrer ses connaissances et sa capacité à utiliser les fonctions de base d'un 	Afin de terminer cette unité d'apprentissage avec succès ... En plus des ordinateurs fournis, l'organisateur fournit également des documents de conférences sur papier et numérique.	Heures nécessaires pour compléter cette unité d'apprentissage : 2,5 heures

	<p>d'un système d'exploitation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • se retrouve dans un environnement de bureau sur ordinateur • sait comment organiser et gérer les fichiers et les index et les dossiers: copier, déplacer et supprimer.-acquiert la connaissance de l'utilisation des icônes d'ordinateur et la manipulation des fenêtres. • sait utiliser les outils de recherche, les méthodes simples d'édition et de gestion de l'impression disponibles dans le système d'exploitation 	<p>ordinateur personnel et d'un système d'exploitation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat doit se retrouver dans un environnement de bureau. Il doit être capable d'organiser et de gérer les fichiers, les index et les dossiers : les copier, les déplacer et les supprimer. • Le candidat doit démontrer ses connaissances pour utiliser les icônes de l'ordinateur et la manipulation des fenêtres. Doit démontrer la compétence dans l'utilisation des outils de recherche, des méthodes simples d'édition et de gestion de l'impression disponibles dans le système d'exploitation 		
<p>Traitement de texte et de feuille de calcul</p>	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant...</p> <ul style="list-style-type: none"> • sait comment acquérir des connaissances sur l'utilisation d'une application de traitement de texte • comprend et sait comment utiliser les procédures de base de création, de mise en forme et de finition d'un document et le préparer à la distribution. • est en mesure d'utiliser certaines des 	<p>Le contenu d'apprentissage / sujets qui seront présentés / présentés à l'apprenant:</p> <p>Sur un ordinateur personnel, le candidat doit démontrer qu'il doit savoir comment utiliser l'application de traitement de texte. Comprendre et savoir comment exécuter les procédures de base de création, mise en forme et achèvement d'un document et le préparer à la distribution. Le candidat doit démontrer sa compétence dans l'utilisation de certaines des fonctionnalités les plus avancées</p>	<p>Afin de terminer cette unité d'apprentissage avec succès ...</p> <p>En plus des ordinateurs fournis, l'organisateur fournit également des documents de conférences sur papier et numérique.</p>	<p>Heures nécessaires pour compléter cette unité d'apprentissage :</p> <p>3 heures / traitement de texte</p> <p>3 heures / feuilles de calcul</p> <p>Ensemble: 6,5 heures</p>

	<p>fonctionnalités les plus avancées d'un éditeur de texte, telles que la création de tables et d'images dans un document</p> <ul style="list-style-type: none"> • comprend et utilise le transfert d'objets et l'utilisation d'outils d'édition de courrier. • comprend les concepts de base des feuilles de calcul et est en mesure de démontrer sur un ordinateur personnel la capacité d'utiliser une application de feuille de calcul. • acquiert des connaissances de base sur l'utilisation de certaines fonctions de l'application pour travailler avec des feuilles de calcul, telles que le transfert d'objets et la création de graphiques et de diagrammes. 	<p>d'un éditeur de texte, telles que la création de tables, l'intégration d'images dans un document, le transfert d'objets et l'utilisation d'outils d'édition de messagerie. Le candidat doit comprendre les concepts de base des feuilles de calcul et démontrer sur un ordinateur personnel la capacité d'utiliser une application de feuille de calcul. Doit comprendre et être en mesure d'effectuer des procédures de configuration, de mise en forme et de calcul de base. Il doit savoir faire des opérations mathématiques et logiques de base en utilisant des formules et des fonctions de base. Le candidat doit démontrer la connaissance de base de l'utilisation de certaines fonctions de l'application pour travailler avec des feuilles de calcul, telles que le transfert d'objets et la création de graphiques et de diagrammes.</p>		
Données et communications	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant...</p> <ul style="list-style-type: none"> • maîtrise les tâches de base de la recherche dans le réseau avec l'utilisation d'une application de recherche réseau et d'un moteur de recherche réseau disponible pour 	<p>Le contenu d'apprentissage / sujets qui seront présentés / présentés à l'apprenant:</p> <p>Le candidat effectue des tâches de recherche réseau de base à l'aide d'une application de recherche réseau et d'un moteur de recherche réseau disponible pour mettre en évidence les résultats de recherche et imprimer des</p>	<p>Afin de terminer cette unité d'apprentissage avec succès ...</p> <p>En plus des ordinateurs fournis, l'organisateur fournit également des documents de conférences sur papier et numérique.</p>	<p>Heures nécessaires pour compléter cette unité d'apprentissage :</p> <p>4 heures</p>

	<p>marquer les résultats de recherche et imprimer des pages réseau et des rapports de recherche.</p> <ul style="list-style-type: none"> • sait comment utiliser les programmes de messagerie lors de l'envoi et de la réception de messages, de la jointage de documents ou de fichiers à un message et sait comment configurer des dossiers et des index pour les messages à l'aide d'un programme de messagerie. • sait utiliser les outils TIC modernes (en particulier les médias sociaux) afin d'accompagner le processus d'apprentissage des apprentis • comprend et applique les concepts de base de l'apprentissage en ligne/ apprentissage mixte. 	<p>pages réseau et des rapports de recherche. Le candidat démontre qu'il sait comment utiliser le programme de messagerie pour envoyer et recevoir des messages, joindre des documents ou des fichiers au message et qu'il sait comment configurer et gérer les messages, les dossiers et les index à l'aide du programme de messagerie.</p> <p>Le candidat sera initié aux concepts de base d'apprentissage en ligne et d'apprentissage mixte. S'il apprendra différents cas d'utilisation dans lesquels les TIC/médias sociaux sont utilisés</p> <p>Il travaillera sur une étude de cas dans laquelle il devra utiliser différents médias numériques pour transmettre des contenus d'apprentissage.</p>		
--	---	---	--	--

6 MODULE 6 : ÉVALUATION DES PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

6.1 OBJET GÉNÉRAL DU MODULE :

Ce module vise à fournir aux tuteurs en entreprise les compétences pédagogiques nécessaires afin qu'ils puissent fixer des objectifs d'apprentissage appropriés pour la formation pratique et surveiller et évaluer les progrès réalisés par les apprentis. De nombreux documents au niveau européen (voir ETF, 2018; L'OCDE-CERI, 2008) souligne l'importance et le rôle central de l'évaluation dans l'enseignement professionnel et plus particulièrement dans l'apprentissage au travail.

L'évaluation des élèves sous toutes ses formes est le principe central de l'assurance de la qualité de l'apprentissage au travail. Il existe différentes utilisations de l'évaluation dans ce domaine :

- l'évaluation peut être utilisée pour vérifier les progrès réalisés et donner des commentaires aux apprenants, aux employeurs et aux enseignants; nous pouvons appeler cela une **évaluation formative**, qui peut être très utile pour identifier tous les problèmes qui doivent être corrigés avant la fin d'un programme, quand il peut être trop tard; ce type d'évaluation peut ou ne peut pas être compté pour les notes finales ou les certificats finaux et les qualifications professionnelles; dans ce module, l'évaluation formative est considérée comme la partie centrale de l'évaluation finale;
- l'évaluation peut être utilisée à la fin d'un programme pour vérifier si les étudiants-apprentis ont atteint les résultats d'apprentissage prévus, puis est en mesure de démontrer qu'elle doit exécuter les compétences décrites dans le plan d'apprentissage ou le programme d'études; nous pouvons appeler ce type d'évaluation comme résumé, et c'est généralement la base pour l'attribution d'une qualification professionnelle.

Afin d'assurer un niveau élevé de qualité dans l'enseignement double, les deux types d'évaluation doivent être pris en considération au cours de l'expérience d'apprentissage en entreprise des étudiants. La plupart du temps, ils doivent être intégrés dans le même processus dans lequel: a) les tuteurs en entreprise peuvent suivre et donner de la valeur au développement de l'apprentissage des apprentis pendant les activités quotidiennes, et b) tuteurs en entreprise peuvent participer de manière appropriée à l'évaluation finale des apprentis, pour libérer le grade final de qualification due.

Ainsi, **l'évaluation formative** sera au centre du module de formation pour les tuteurs en entreprise. Outre les questions globales fondées sur la qualité, l'évaluation formative est une pratique déjà présente dans les activités professionnelles et organisationnelles, même sous des formes non structurées (par exemple, le processus d'évaluation du rendement, pour calculer et justifier la prime pour les employés). La rétroaction est continuellement publiée dans la vie organisationnelle, de sorte que l'évaluation formative de l'apprentissage serait plus proche de la réalité du travail que l'évaluation sommaire, qui pourrait être plus « académique » et basée sur l'école dans sa forme finale.

L'évaluation formative fait référence à des évaluations fréquentes et interactives des progrès et de la compréhension des élèves et des apprentis afin de cerner les besoins d'apprentissage et d'ajuster l'enseignement axé sur le travail de façon appropriée. Les tuteurs en entreprise qui utilisent des approches et des techniques d'évaluation formative sont mieux préparés pour répondre aux besoins de divers élèves grâce à la différenciation et à l'adaptation de l'enseignement afin d'améliorer les niveaux de rendement des élèves et d'atteindre une plus grande égalité des résultats des élèves. Sur la base des connaissances de recherche, nous savons que l'évaluation formative (en utilisant différentes formes de rétroaction) peut être un outil puissant pour améliorer la motivation, l'auto-concept, et les capacités cognitives des apprentis. L'évaluation formative et les expériences d'apprentissage professionnelles connexes

peuvent être un dispositif indirect d'orientation professionnelle, ce qui rend les apprentis plus conscients de la correspondance entre leur performance réelle et le cheminement de carrière choisi.

L'intégration à l'évaluation finale des résumés n'est pas facile, compte tenu des tensions fréquemment perçues entre les évaluations formatives en classe, et de l'évaluation sommaire à haute visibilité pour tenir les établissements de formation responsables du rendement des élèves-apprentis, et du manque de lien entre les approches d'évaluation et d'évaluation en matière d'évaluation et d'évaluation fondées sur le travail et l'école et la classe.

Un autre point important lié à l'évaluation formative est le lien avec la reconnaissance, la validation et la certification des compétences à la fin du processus d'apprentissage en entreprise. Ce sujet est également lié à la perméabilité (verticale et horizontale) de l'expérience d'apprentissage quand elle est terminée, et lorsque les étudiants doivent faire des choix de carrière en fonction de leurs compétences éprouvées.

Ce module est organisé en quatre unités d'apprentissage principales : 1) une introduction générale sur l'évaluation dans un environnement d'apprentissage axé sur le travail; 2) mettre l'accent sur l'évaluation formative; 3) préparer, planifier et mettre en œuvre l'évaluation formative; 4) suivre le développement de l'apprenti jusqu'au grade/qualification final, fusionner l'évaluation formative et sommative comme outil de transfert d'apprentissage (perméabilité).

6.2 OBJECTIFS D'ENSEIGNEMENT :

À la fin du module, le tuteur en entreprise pourra :

- Maîtriser les principales caractéristiques du processus d'évaluation dans un scénario basé sur le travail d'un point de vue théorique et pratique.
- Relier l'évaluation à l'intérieur de l'ensemble du développement de l'apprentissage des apprentis, compte tenu des différentes formes d'évaluation (évaluation initiale, formative, générée par les élèves (auto-

évaluations?), évaluation sommaire et finale de la certification).

- Conception, en partenariat avec les tuteurs scolaires et les élèves eux-mêmes (et avec d'autres collègues au travail), les pratiques d'évaluation formative au cours des expériences d'apprentissage.
- Planifier, partager et mettre en œuvre une évaluation formative pour suivre le développement de l'élève-apprenti dans des intervalles de temps précis.

Utiliser les données provenant de l'évaluation formative pour l'intégration finale avec les processus d'évaluation sommative et la validation (éventuellement) des compétences acquises par les étudiants.

6.3 PRINCIPALES UNITÉS D'APPRENTISSAGE

Unité d'apprentissage	Résultats d'apprentissage	Contenu d'apprentissage	Approche didactique suggérée/ Médias	Heures d'apprentissage
Anatomie de l'évaluation de l'élève dans l'apprentissage au travail	<p>Après avoir terminé cette unité d'apprentissage, l'apprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> est capable de comprendre et de maîtriser les principales caractéristiques de l'évaluation d'un étudiant dans un scénario en entreprise soutient l'intégration de l'évaluation des apprentis dans le flux de travail organisationnel 	<p>Tout le processus d'évaluation de l'élève dans l'apprentissage au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> Différences et similitudes entre les évaluations : évaluation initiale, évaluation formative, évaluation générée par les élèves, évaluation sommative Évaluation de l'apprentissage dans une situation en entreprise : flux de travail et apprentissage, perfectionnement professionnel du personnel, évaluation Intégration viable entre ces différentes évaluations 	<p>Conférences (en présence et/ou en ligne)</p> <p>Études de cas sur l'application réelle de l'évaluation de l'élève dans les scénarios en entreprise</p>	2/3 heures

<p>Évaluation formative dans l'apprentissage au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> est capable de comprendre et de maîtriser les principales caractéristiques de l'évaluation formative en général est capable de comprendre et d'appliquer la principale typologie de l'évaluation formative dans les scénarios d'apprentissage axés sur le travail (rétroaction de l'enseignant, rétroaction centrée sur les élèves, rétroaction des pairs, rétroaction directe vs indirecte) est capable de comprendre et d'appliquer les principaux outils de rétroaction (liste de contrôle, rubriques, journaux intimes, simulations) 	<ul style="list-style-type: none"> Principales caractéristiques de l'évaluation formative dans la pratique Outils d'évaluation formative (simulations, tâches authentiques, liste de contrôle, rubriques, ...) Calendrier de l'évaluation formative Évaluation formative et caractéristiques individuelles et développement de l'élève 	<p>Conférences (en présence et/ou en ligne)</p> <p>Simulations/exercices de groupe</p> <p>Exemples travaillés</p>	<p>2/3 heures</p>
<p>Conception et mise en œuvre d'une évaluation formative qui fonctionne</p>	<ul style="list-style-type: none"> est en mesure de concevoir, en fonction des besoins et de la description de travail de l'élève, des processus d'évaluation axés sur la rétroaction est en mesure de préparer et de mettre en œuvre les outils d'évaluation des élèves en fonction de la rétroaction 	<ul style="list-style-type: none"> Stratégies pour concevoir l'évaluation formative (évaluation fondée sur les besoins des élèves, processus de conception partagée, conception fondée sur des données probantes) Les stratégies partagent et communiquent l'évaluation formative dans un scénario en entreprise 	<p>Simulations/exercices de groupe</p> <p>Exemples travaillés</p>	<p>2/3 heures</p>

	<ul style="list-style-type: none"> est en mesure de définir et de stocker les données provenant de l'évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> Stratégies pour appliquer des outils d'évaluation formative dans la pratique 		
<p>Epilogue : suivi du développement de l'élève, contribution à la note finale et transfert d'apprentissage dans différents domaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> est en mesure de guider le processus d'apprentissage des élèves par l'évaluation formative, est en mesure de guider le processus d'apprentissage des élèves en utilisant l'évaluation formative comme soutien à l'orientation professionnelle, en aidant les élèves à transférer l'apprentissage dans d'autres domaines et expériences de travail; cela pourrait être la base de la perméabilité horizontale et verticale est capable de relier les données de l'évaluation formative en notes/notes summatives est en mesure d'utiliser les données de l'évaluation formative pour alimenter les portefeuilles des étudiants pour la reconnaissance des compétences et la certification 	<ul style="list-style-type: none"> Caractéristiques et fonctionnement des dispositifs de développement des étudiants : p. ex. portfolios, agenda des étudiants, notes de suivi des tuteurs Principaux dispositifs pour intégrer l'évaluation initiale, formative et sommative : de la rétroaction au classement Outils pour guider les étudiants dans les carrières professionnelles grâce à une évaluation complète 	<p>Conférences (en présence et/ou en ligne)</p> <p>Études de cas sur l'application réelle de l'évaluation de l'élève dans les scénarios en entreprise</p>	<p>2/3 heures</p>

7 ANNEXES: RÉFÉRENCES ET SOURCES

7.1 MODULE 1 : NOUVELLES GÉNÉRATIONS ET TUTEURS D’AFFAIRES : S’ADAPTER OU ÊTRE ADAPTÉ ?

- **Psychologie de l’adolescent- Vidéo**
<https://video.hauts-de-seine.fr/adolescence/prof-philippe-jeammet-quand-commence-ladolence>
- **Gestion des nouvelles générations – Vidéo**
https://www.youtube.com/watch?v=7agFw_H6OdY
- **Informations sur les générations x-y-z**
<https://www.pole-emploi.fr/employeur/des-conseils-pour-gerer-vos-ress/generations-x-y-z--un-rapport-au.html>
- **Communication non-violente**
<https://www.apprentis-auteuil.org/actualites/interview/thomas-dansembourg-artisan-de-la-communication-non-violente.html>
- **Le pouvoir du langage positif**
<https://www.chefdentreprise.com/Thematique/rh-management-1026/Tribunes/Le-pouvoir-du-langage-positif-dites-le-seulement-si-cela-est-vrai-441.htm>
- **Erreurs de management**
<https://www.reinventersontravail.com/erreurs-de-management-ne-pas-reproduire/>
- **Parler de son travail**
<https://www.onisep.fr/Pres-de-chez-vous/Hauts-de-France/Amiens/Equipes-educatives/Mettre-en-oeuvre-le-parcours-Avenir/Ressources-complementaires-au-parcours-Avenir/Comment-parler-des-metiers-aux-jeunes>
- **Aider les jeunes à trouver leur voix**
<https://www.parlonsrh.com/aider-les-jeunes-a-trouver-leur-voie-et-si-toute-bonne-marque-employeur-commencait-par-la/>
- **La relation entre les jeunes et le travail**
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01469875/document>

Bibliographie

l’œuvre de Strauss et Howe. William Strauss et Neil Howe, deux historiens américains : « Generations: The History of America’s Future, 1584 to 2069 ».

7.2 MODULE 2 : COMMENT INTÉGRER LES MIGRANTS PAR APPRENTISSAGE ?

- **Accueillir et accompagner les personnes étrangères**
<http://www.via-competences.fr/prao/orientation-et-parcours/accompagnement-des-publics-specifiques/publics-etranagers/accueillir-et-accompagner-les-personnes-etrangeres-123125.kjsp>
- **Éducation interculturelle**
<https://www.cairn.info/revue-carrefours-de-l-education-2002-2-page-120.htm#>
- **Structures relais**
<http://www.via-competences.fr/prao/orientation-et-parcours/accompagnement-des-publics-specifiques/publics-etranagers/accueillir-et-accompagner-les-personnes-etrangeres-123125.kjsp>
- **Course à la formation linguistique**
<https://www.intercariforef.org/formations/recherche-formations-daaen.html>
- **Formation linguistique à distance**
<https://www.defi-metiers.fr/temoignages/la-daaen-complete-son-offre-avec-les-formations-de-francais-distance>
- **Application « Happy FLE » L’application gratuite d’apprentissage de Français conçue pour les réfugiés est en ligne**
<https://www.forumrefugies.org/presse/nos-communiqués-de-presse/630-happy-fle-l-application-gratuite-d-apprentissage-du-francais-concue-pour-les-refugies-est-en-ligne>
- **Français Office pour la protection des réfugiés et apatrides**
<https://www.ofpra.gouv.fr>
- **Expériences de formation des migrants**
<https://www.lemoniteur.fr/article/embaucher-des-migrants-un-parcours-du-combattant-pour-les-artistes-du-batiment.2068499>

7.3 MODULE 3 : COMMENT FAIRE FACE AU DÉCROCHAGE SCOLAIRE

Lalutte contre le décrochage scolaire est une priorité européenne et nationale majeure. L'un des objectifs de la stratégie Europe 2020 est de réduire à moins de 10 % la proportion de jeunes de 18 à 24 ans qui ont abandonné prématurément l'école.

Les politiques anti-décrochage, menées depuis plusieurs années en France, ont conduit à une réduction marquée du taux d'abandon scolaire, en particulier la campagne All Mobilized pour lutter contre le décrochage scolaire, qui a renforcé la coordination de toutes les parties prenantes concernées. Cependant, un nombre important de jeunes quittent encore le système scolaire sans diplôme.

La lutte contre le décrochage scolaire est un enjeu humain, un défi social et économique majeur pour la France.

- **Décrochage scolaire : de quoi parlons-nous ?**
<http://www.via-competences.fr/prao/documentation/les-dossiers-thematiques/décrochage/décrochage-scolaire-de-quoi-parle-t-on--124018.kjsp>
- **Du décrochage à la réussite scolaire: état ou processus? Réussite scolaire ou réussite scolaire?**
<http://www.ressources-territoires.com/documents/Confat/21-confat.pdf>

7.4 MODULE 4 : SOUTENIR L'ENSEIGNEMENT PAR LE BIAIS D'UNE ORGANISATION D'APPRENTISSAGE HOLISTIQUE

Afin d'inscrire les centres de formation dans une approche globale pour soutenir les apprenants, le Ministère du travail oblige les centres de formation à faire partie d'un processus de qualité. Au bénéfice du financement public, ils doivent répondre à la critère définie par Qualiopi à partir du ^{1er} janvier 2022. 1

Lamarque « Qualiopi » peut être délivrée par des organismes de certification sélectionnés par le Comité d'accréditation Français (Cofrac) de l'Inpi.

Son objectif est de certifier la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'action contribuant au développement des compétences, qu'il s'agisse d'actions de formation, d'évaluation des compétences, d'actions visant à valider l'expérience ou les actions de formation par apprentissage.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/actu-qualiopi>

Différentes ressources sont également disponibles pour une approche holistique de l'apprentissage :

- **Site du Centre national de ressources pour l'alternance et l'apprentissage (CNRAA) / Alternance Éducation /**
<https://eduscol.education.fr/cnraa/pedagogie>
- **Site de Philippe Meirieu (chercheur spécialisé dans les sciences de l'éducation et de la pédagogie) / Dictionnaire / Définition de l'alternance**
<https://www.meirieu.com/DICTIONNAIRE/alternance.htm>
- **Éditorial du Café Pédagogique du 3 octobre 2014 par Philippe Meirieu (chercheur spécialisé dans les sciences de l'éducation et de la pédagogie) / Apprentissage: lors des annonces, le travail se poursuit...**
https://www.meirieu.com/ACTUALITE/chro_cafe_peda_3doc.pdf
- **Documents pédagogiques - L'actualité éducative du n° 423 - avril 2004 / Qu'est-ce qui pourrait être une véritable pédagogie de l'alternance par Benoît TOUZET (chargé de mission auprès du délégué académique à l'apprentissage à la formation initiale et continue, DAACIC, Rouen)**
<http://www.cahiers-pedagogiques.com/Ce-que-pourrait-etre-une-vraie-pedagogie-de-l-alternance>
- **CFA des Pays de la Loire - GIP FCIP Expérience - CAFOC de Nantes/ Guide Co construire l'Alternance dans un dispositif d'apprentissage dans le pays de la Loire**
<http://www.cafoc.ac-nantes.fr/wp-content/uploads/2014/11/l-Guide-Co-construire-Alternance.pdf>

7.5 MODULE 5 : ENCOURAGER LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES DES TUTEURS

- **L’espace d’entreprise numérique (ENE) vise à améliorer la compétitivité et à favoriser l’innovation pour les PME et les TPE en Auvergne-Rhône-Alpes en développant l’utilisation du numérique.**
<https://www.ene.fr/>
- **L’efficacité des levées de tutorat à distance réussie**
<http://www.dane.ac-versailles.fr/comprendre/les-leviers-d-efficacite-d-un-tutorat-a-distance-reussi>
- **Accompagner/encourager l’autonomie des apprenants à travers un livret de compétences numériques**
<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01850466/document>

7.6 MODULE 6 : ÉVALUATION DES PROCESSUS D’ENSEIGNEMENT

Talentsoft, spécialiste des solutions de gestion des ressources humaines, en collaboration avec Féfaur, cabinet de recherche et de conseil en stratégie d’e-learning, publie la troisième édition du baromètre des pratiques d’évaluation de la formation professionnelle.

Parmi les enseignements mis en évidence par l’enquête, sur les 350 entreprises interrogées :

- les indicateurs de l’impact de la formation sur le rendement opérationnel sont maintenant au cœur des préoccupations des gestionnaires de formation;
- les directions de formation et les commanditaires négocient rarement les indicateurs opérationnels que la formation doit déplacer;
- manque ou manque d’outils et de plateformes pour évaluer la formation.

https://pages.talentsoft.com/rs/522-HRF-726/images/FR_Ebook-FefaurSurvey_12-2019.pdf



Interreg Alpine Space

DuALPlus

European Regional Development Fund



www.alpine-space.eu/dualplus



édhÉa



Ce projet est cofinancé par le Fonds européen de développement régional dans le cadre du programme Interreg Alpine Space