

UPSKILLING BY CREATING INDIVIDUALIZED LEARNING PATHWAYS

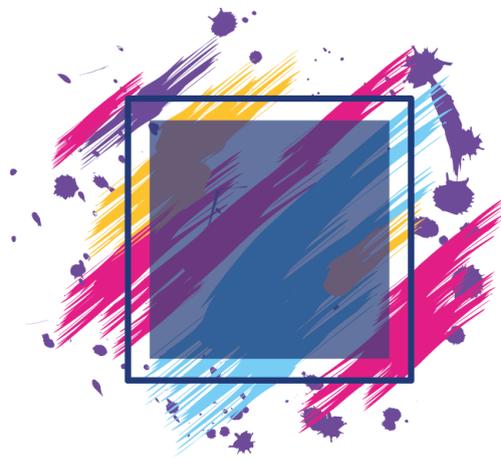
2020-1-ES01-KA204-082734

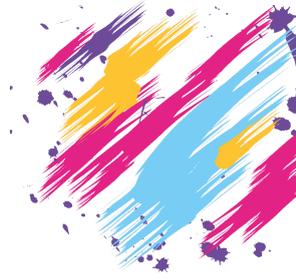


PATHWAYS

PATHWAYS

TOOLKIT FOR ADULT EDUCATION

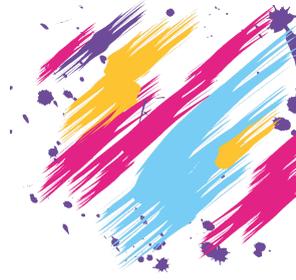


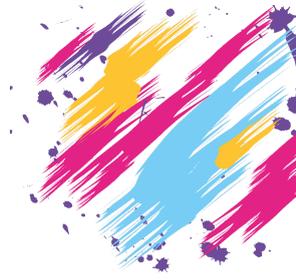


INDEX

INTRODUCTION	1
1. RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES ET RÔLES DES FORMATEURS ET CONSEILLERS D'ADULTES	2
1.1. RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (RAC)	3
1.2. ACTEURS ET BÉNÉFICIAIRES	9
1.3. RÔLE DES FORMATEURS D'ADULTES ET DES CONSEILLERS	14
2. GUIDE DU CANDIDAT	32
2.1. TECHNIQUES DE MOTIVATION	33
2.2. TECHNIQUES POUR DÉFINIR L'HISTORIQUE DES ADULTES	39
2.3. TECHNIQUES POUR DÉFINIR DES OBJECTIFS ET DES PERSPECTIVES DES ADULTES	55
3. FORMULAIRES ET MODALITÉS	65
3.1. EXERCICES DE MOTIVATION	66
3.2. EXERCICES POUR DÉFINIR LE POTENTIEL DES ADULTES	74
3.3. EXERCICES POUR DÉFINIR LES OPTIONS FUTURES DES ADULTES	86
RÉFÉRENCES	109







INTRODUCTION

L'objectif de ce document est de développer une boîte à outils (Toolkit) pour les éducateurs/formateurs d'adultes, ainsi que pour des conseillers en carrière, sur la base de laquelle ils seront en mesure de reconnaître les compétences de base que les adultes demandeurs de perfectionnement auront acquises grâce à l'apprentissage informel ou non formel, d'identifier leur potentiel, de proposer des voies d'apprentissage pour améliorer la qualification et la capacité d'insertion professionnelle, afin des aider à s'intégrer sur le marché du travail..

Cette boîte à outils comprend :

1. Explications sur ce qu'est la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), quels sont ses buts, sa valeur ajoutée, ses étapes, sa méthodologie.
2. Qui sont les acteurs concernés/bénéficiaires finals.
3. Les examinateurs et leur rôle, les techniques et les outils à utiliser et leur contribution globale pour l'avenir d'un adulte à la recherche d'un emploi et désireux d'améliorer ses compétences.
4. Tout ce que le candidat doit savoir, les techniques de motivation pour poursuivre son parcours d'apprentissage, les outils à utiliser après le processus de RAC, les possibilités et les options.
5. Les formulaires et modalités prêts à être utilisés non seulement dans les pays participants, mais dans d'autres également.

Grâce à cette boîte à outils, le partenariat avec le projet Pathways vise à créer un ensemble de documents aptes à fournir les connaissances et les outils adaptés aux éducateurs/formateurs des adultes et aux conseillers en carrière sur :

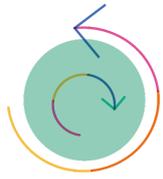
- La manière dont ils peuvent activement aider les chômeurs adultes nécessitant une amélioration de leur niveau de compétences afin d'optimiser leurs capacités à décrocher un emploi, grâce à la reconnaissance de leurs compétences de base précédemment acquises par un apprentissage informel ou non formel.





1. RECOGNITION OF PRIOR LEARNING & ADULT EDUCATORS AND COUNSELLORS' ROLES





1.1. RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPETENCES (RAC)

La présente trousse à outils fait partie du projet Pathways, et est destinée aux professionnels de la formation et de la carrière des adultes travaillant avec des chômeurs adultes désirant élever leur niveau de compétences (bénéficiaires finals).

Cette boîte à outils aidera ces deux catégories de professionnels (groupe cible direct) à reconnaître les compétences de base acquises dans des contextes d'apprentissage informels ou non formels, afin d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle des bénéficiaires finals. Parallèlement à cette reconnaissance, le groupe cible direct pourra aider les bénéficiaires finals à créer un parcours d'apprentissage individualisé, en vue d'améliorer leurs qualifications et leurs capacités sur le marché du travail, mais aussi pour favoriser l'"auto-amélioration", dans le contexte de la formation continue.

Qu'est-ce que la RAC et pourquoi est-ce important ?

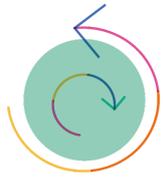
L'UNEVOC-UNESCO fournit plusieurs définitions éclairantes sur ce que l'on entend par reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). C'est, par exemple :

- La reconnaissance des acquis et des compétences lors d'une formation, d'une expérience professionnelle ou de vie, dans le but d'accorder un statut ou un crédit dans une matière ou un module. Elle peut mener à une qualification complète dans le secteur de l'EFP (Enseignement et formation professionnels).
- Un processus d'évaluation de l'apprentissage non formel et informel de la personne qui déterminera si cette personne a atteint les résultats d'apprentissage ou de compétences requis ; On la connaît comme : Certification des acquis ; validation de l'apprentissage informel/non formel.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) présente un programme de formation sur la RAC qui explique en détail en la RAC est importante.

La raison principale qui rend la RAC si importante, réside dans le fait que les gens apprennent à tout moment et partout, cependant, certains apprentissages effectués en dehors des systèmes





d'éducation et des formations officiels, est parfois de mauvaise qualité mal compris ou pas apprécié à sa juste valeur.

Des exemples de tels apprentissages peuvent être : la formation professionnelle en entreprise, l'apprentissage informel, la pratique de certains sports, l'organisation de manifestations publiques, l'aide à l'éducation des enfants, la gestion d'un foyer, la prise en charge des malades et des personnes âgées, et plus encore. Toutes ces activités qui aboutissent à un potentiel de connaissances, ne sont pas nécessairement associées à un certificat ou un diplôme de compétences, reconnaissant et prouvant que ces connaissances, ces compétences et ces expériences sont acquises.

La reconnaissance de tous ces types d'apprentissage – connaissances, compétences et expériences – peut présenter des avantages sur le marché du travail, dans le secteur de l'éducation et de la formation formelles, dans le développement personnel et financier.

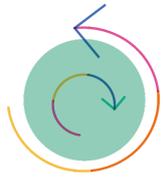
La RAC reconnaît que les apprentissages peuvent être acquis de plusieurs façons. Il existe toutefois une distinction entre les contextes d'apprentissage formel, non formel et informel, comme décrit ci-dessous :

- Apprentissage formel : enseignement dispensé dans des établissements d'enseignement et de formation ou dans des zones de formation spécialement conçus, comme des systèmes d'apprentissage formels au sein d'entreprises. La formation y est structurée et a des objectifs d'apprentissage précis.
- Apprentissage non formel : l'apprentissage se déroule dans des activités qui ne sont pas exclusivement désignées comme des activités d'apprentissage, mais qui contiennent des éléments importants d'apprentissage.
- Apprentissage informel : apprentissage résultant d'activités menées quotidiennement au travail, en famille ou dans des activités de loisirs.

L'Organisation internationale du Travail, dans le document "Facteurs clés du succès et éléments constitutifs d'un système efficace", (2015), cite le CEDEFOP dans les huit méthodes d'évaluation de la RAC comme suit :

1. Le débat offre au candidat l'occasion de démontrer ses connaissances approfondies ainsi que ses compétences en communication.
2. Les méthodes déclaratives reconnaissent l'identification personnelle d'un individu et l'enregistrement de ses compétences qui sont en principe signées par un tiers afin de contrôler l'auto-évaluation.





3. Des entretiens peuvent être utilisés pour clarifier les questions soulevées dans les preuves documentaires présentées et/ou pour examiner la portée et la profondeur de l'apprentissage.
4. L'observation permet d'extraire les preuves des compétences d'un individu lorsqu'il exécute des tâches quotidiennes au travail.
5. La méthode du portfolio utilise un mélange de méthodes et d'outils utilisés à différentes étapes pour produire un ensemble cohérent de documents ou d'échantillons de travail prouvant de différentes façons les aptitudes et les compétences d'une personne.
6. Un exposé, formel ou informel pour vérifier les capacités d'une personne à présenter de l'information d'une manière adaptée à un sujet et à son auditoire.
7. Des simulations et des preuves provenant du travail, c'est-à-dire lorsque les individus sont placés dans une situation remplissant tous les critères d'un scénario de la vie réelle dans le but d'évaluer leurs compétences.
8. Des tests et des examens pour identifier et valider l'apprentissage informel et non formel à travers ou à l'aide d'examens passés dans le système officiel. Source : CEDEFOP, 2009.

De plus, certains critères sont mentionnés concernant les caractéristiques des outils et des méthodes d'évaluation (NSW DET, 2009 ; UNESCO, 2012a ; VETA, 2014) :

La validation (évaluer les compétences souhaitées) :

- Fiable et cohérente (divers évaluateurs utilisent les mêmes outils et méthodes d'évaluation et obtiennent les mêmes résultats).
- Transparente (les candidats, les évaluateurs et les modérateurs connaissent les outils, les méthodes et les normes d'évaluation).
- Équitable et souple (les besoins des candidats sont pris en compte – heure, lieu et méthode).
- Gérable et réalisable (l'évaluation doit être possible dans le temps et les ressources disponibles).
- Juste (permettre des recours).
- En outre, la collecte de données probantes doit être conforme aux règles de preuve, et cela exige qu'elle soit :
 - a. Valide (pour couvrir les compétences clés d'une qualification)
 - b. Suffisante (pour permettre aux évaluateurs de prendre des décisions concernant le niveau de compétences)





- c. Actuelle (contemporaine)
- d. Authentique (véritables exemples du travail du candidat)

Le projet BeFlex de l'EUCEN et de la plate-forme pour l'éducation et la formation continue, comprend une description des éléments de la RAC résumés ci-dessous :

- Le processus de la RAC doit être centré sur l'apprenant et doit fournir aux apprenants une voie accessible pour chercher à obtenir des crédits concernant les connaissances qu'ils possèdent déjà. Ce processus est censé accepter divers types de preuves, visant toutes à représenter la variété d'expériences que les apprenants ont sélectionnées pour prouver leurs acquis et leur expérience.
- Les conseils offerts aux participants doivent être clairs et contenir des termes faciles à comprendre, afin de leur permettre de faire des choix responsables sur la façon dont ils répondront aux questionnaires, sur la question de savoir s'ils souhaitent passer par le processus de la RAC et sur ce qui leur est demandé. En outre, tous les participants doivent être informés sur les raisons pour lesquelles les crédits qu'ils ont reçus, sont utiles, comment ils peuvent utiliser un programme d'étude pour obtenir une dispense dans le cadre d'un programme d'études; ou d'autres possibilités.
- Les preuves des acquis et des compétences doivent être fournies par les apprenants qui demandent les crédits de la RAC. Comme mentionné ci-dessus, les types de preuves peuvent varier selon le type d'apprentissage pour lequel ils cherchent à obtenir une reconnaissance, et selon les dispositions de chaque établissement d'évaluation. Toutefois, le processus d'évaluation doit toujours être transparent, rigoureux et de qualité garantie, de sorte que l'expérience acquise forme un recours contre une décision, en cas d'injustice. Il est préférable que l'ensemble du processus implique un acteur externe, extérieur à la procédure ou à l'institution impliquée dans le processus.
- Une aide doit être fournie aux apprenants pour présenter les éléments de preuves de leurs acquis, lesquels doivent être très différents de ceux d'un apprentissage réalisés dans un cours ou un programme formels. Certains apprenants peuvent souhaiter acquérir des crédits pour l'apprentissage sur l'expérience, et avoir besoin d'aide pour le présenter correctement, obtenir un résultat satisfaisant, et décider de la pertinence des





compétences et des expériences. Il est important de présenter toutes les preuves de l'apprentissage formel, non formel et informel.

- Les crédits que les participants obtiennent de la RAC doivent avoir la même valeur que les crédits obtenus lors d'un programme d'apprentissage évalué. L'acceptation de ce fait au sein de l'institution sera renforcée par la transparence de la procédure, le processus d'évaluation des preuves et la qualité de la garantie.

Différences des compétences – compétences techniques vs générales

Il existe une catégorisation des types de compétences, mais quelle est la différence entre les compétences techniques et les générales ? Alors que les premières font référence aux connaissances et aux capacités liées à l'emploi, les compétences générales se réfèrent aux qualités personnelles pouvant aider une personne à évoluer. Il est beaucoup plus facile d'identifier les compétences techniques sur le papier, tandis que les compétences non techniques sont plus simples à identifier personnellement. Bien sûr, une personne aurait besoin d'un bon équilibre entre les deux types de compétences, pour réussir plus facilement.

Les compétences techniques sont des aptitudes ou des ensembles de compétences faciles à quantifier. En règle générale, vous apprendrez des compétences techniques en classe, par le biais de manuels ou d'autres supports de formation, ou au travail.

Les compétences non techniques, par contre, sont subjectives et beaucoup plus difficiles à quantifier. Également connues sous le nom de « compétences humaines » ou « compétences interpersonnelles », elles sont liées à la façon dont vous vous entretenez en relation avec d'autres personnes et dont vous interagissez avec elles.

Pouvez-vous penser à des exemples de ces compétences ?





- Facile à quantifier
- Dans la classe
- Manuels scolaires
- Matériel de formation
- Sur le terrain
- Compétences subjectives
- Plus difficile à quantifier
- « Compétences humaines »
- Compétences interpersonnelles



Outil de profil des compétences de l'UE – Adaptation PATHWAYS

L'outil de profil des compétences de l'UE pour les ressortissants de pays tiers encourage le profilage précoce des compétences des réfugiés, des migrants et des citoyens des pays non-membres de l'UE séjournant dans l'UE (ressortissants de pays tiers). Les services aidant les citoyens de pays non-membres de l'UE peuvent l'utiliser lors d'un entretien pour produire un profil de leurs compétences en vue de : effectuer une évaluation plus complète ; élaborer des éléments de base pour offrir des conseils ; identifier les besoins de formation ; soutenir la recherche d'emploi et l'appariement offre-emploi.





L'outil de profil des compétences de l'UE est disponible ici

<https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>



1.2.

ACTEURS ET BÉNÉFICIAIRES

Acteurs impliqués

Parmi les catégories d'acteurs impliqués dans le processus de reconnaissance des acquis et de compétences, nous pouvons distinguer :

- Le gouvernement : cela peut inclure différentes autorités. Les Ministères de l'Education, du Travail, de l'EFTP (Enseignement et Formation Technique et Professionnels) et autres, aux niveaux national et/ou régional, local.
- Des enseignants et des formateurs des secteurs public et/ou privé.
- Des employeurs / secteurs et associations privés.
- Des syndicats, partenaires sociaux, ONG : tous ceux qui supervisent et défendent les droits des travailleurs.
- Des particuliers : en tant que candidats potentiels et bénéficiaires principaux.

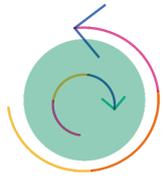
Les relations et les interactions entre tous les participants à ce processus peuvent être décrites comme suit :

Des particuliers (des adultes nécessitant une élévation de leur niveau de compétences dans le cas de notre projet) peuvent recevoir deux types de reconnaissance :

- Reconnaissance du travail, liée à leur expérience professionnelle, à des emplois réglementés, à des professions prioritaires, etc.
- Reconnaissance de l'apprentissage, liée à leurs accréditations, aux parcours d'apprentissage, aux certifications... mais aussi à l'apprentissage acquis dans des environnements informels et non formels.

La première est décernée par les employeurs/le secteur privé et les associations et la seconde par les prestataires d'éducation et de formation.





Toutefois, un cadre de reconnaissance est nécessaire pour que cette reconnaissance devienne officielle, un cadre dans lequel le gouvernement, les syndicats, les partenaires sociaux et les ONG interviennent.

Rôle et responsabilités

Bien que ces acteurs soient pour la plupart les mêmes au niveau international, le niveau de leur participation peut varier d'un pays à l'autre ou entre différentes régions administratives d'un même pays.

Pour ces raisons, les aspects les plus importants à prendre en compte concernant chaque participant au processus de la RAC, sont mis en évidence ci-dessous, dans le but, par cette information, de pouvoir faire une radiographie de la situation réelle qui entoure les formateurs/conseillers et les adultes participants à l'apprentissage.

Quant au gouvernement, en tant que responsable de l'agenda politique et de la façon dont la RAC est intégrée dans les systèmes d'éducation, de formation et d'emploi, l'information la plus importante consiste à :

- Déterminer si le gouvernement travaille en conformité avec l'Union européenne, avec un cadre adapté de la RAC, si ce cadre suit les lignes européennes ou non et est limité à un contexte national et quels sont ses différents niveaux.
- Veiller à ce que le droit à la RAC soit intégré dans les politiques et les cadres juridiques nationaux et à ce qu'il soit lié aux politiques du travail, aux cadres d'éducation et de qualifications.
- Déterminer en quoi consiste la promotion de l'apprentissage et des parcours de formation continue et si des conditions favorables sont créées pour eux.
- Réglementer l'évaluation des candidats et l'accréditation des établissements.
- Déterminer comment la mise en œuvre du système de la RAC est centralisée (dans des établissements au niveau national) ou décentralisée (dans des établissements locaux/régionaux).
- Le gouvernement a l'obligation d'assurer le financement de la RAC et de ses processus, mais peut aussi établir un mode de financement partagé, par la participation de toutes les parties prenantes (entreprises, gouvernement et demandeurs).



Les prestataires d'enseignement et de formation (publics et/ou privés) peuvent :

- Offrir des services tels que l'information et l'orientation vers la reconnaissance des acquis et des compétences et la facilitation de ces processus.
- Évaluer et/ou valider ces processus par rapport aux qualifications et aux cadres de normes en vigueur en tant que professionnels accrédités.
- Fournir des animateurs et/ou des évaluateurs, selon les méthodes d'évaluation choisies et appliquées par le gouvernement.
- Soutenir et appliquer des mesures de formation continue en plus de fournir des conseils ou de mettre en œuvre des formations pour répondre aux normes.

Les employeurs qui offrent des formations et des qualifications, les associations qui supervisent les qualifications, en fonction du système, peuvent :

- Collaborer à la conception de normes adéquates, adaptées et personnalisées.
- Établir ou ajuster des cadres de compétences au sein de leur propre secteur ou industrie, ainsi que des cadres internes liés à la RAC.
- Mettre en œuvre des évaluations pour les processus de la RAC, même au sein de leur secteur/entreprise.
- Superviser les processus d'évaluation, en tant qu'entité d'évaluation et de validation (surtout pour l'EFPP, souvent pour les associations, les chambres).

Les syndicats, les partenaires sociaux et les ONG/organisations locales devraient également être inclus dans la conception du système de RAC. Ils peuvent :

- Soutenir le processus RAC de différentes manières tout au long de son élaboration.
- Aider à établir les fondements et le fonctionnement du système et à protéger les intérêts de tous les acteurs concernés.
- Être représentés dans les entités concernées.

Les individus, en tant que candidats potentiels et principaux bénéficiaires, sont soumis au processus d'obtention de tout ou partie d'une qualification. Ils :

- Doivent recueillir des informations pertinentes pour leur cas.
- Doivent appliquer et présenter les preuves correspondantes.





Et recevoir la reconnaissance de leurs compétences, en cas de succès, concernant leurs formations et leur travail, soit par les enseignants / formateurs, soit par les employeurs et/ou les associations.

Bénéficiaires finals

Une fois que le cadre et le contexte du processus de reconnaissance des acquis et des compétences sont clairs, les bénéficiaires finals sont placés au centre de l'attention.

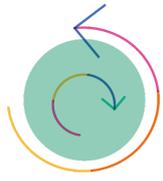
Le profil général concernera une personne ayant acquis des compétences pertinentes grâce à une expérience professionnelle ou à un apprentissage non formel/informel, mais non accompagnés des qualifications ou de certificats correspondants. Grâce au processus de RAC, un candidat peut :

- Progresser au sein d'une entreprise
- Changer de tâche ou de secteur
- Obtenir une augmentation.
- Économiser des ressources (temps et argent) en faisant reconnaître certaines unités de compétences dans le cadre d'une nouvelle qualification.
- Commencer à travailler dans un pays étranger (reconnaissance des qualifications du pays étranger).

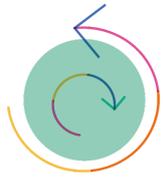
Les bénéficiaires du processus de RAC peuvent être divers :

- Des employés dans des emplois subalternes (artisan, plombiers, constructeurs, électriciens, coiffeurs...) et ayant développé des compétences professionnelles, mais étant sans qualifications professionnelles officielles, ou bien, non reconnues par les employeurs ou considérées à un niveau inférieur à celui acquis pendant leur pratique professionnelle.
- Des travailleurs de l'économie informelle qui veulent s'insérer dans l'économie formelle.
- Des chômeurs qui veulent améliorer leurs capacités d'insertion professionnelle grâce aux certifications.
- Des employés travaillant dans n'importe quel emploi où les exigences de qualification ont changé avec le temps ou où les exigences de qualification diffèrent d'un pays à l'autre (par exemple, les migrants).





En particulier, dans le cas de groupes vulnérables comme les immigrants, les femmes, les travailleurs âgés ou peu qualifiés, les processus de RAC peuvent constituer un appui important.



1.3. RÔLE DES FORMATEURS D'ADULTES ET DES CONSEILLERS

Théorie du rôle de l'éducateur dans la formation des adultes

L'éducateur dans la formation des adultes, selon la théorie de l'andragogie, le changement social et l'apprentissage transformateur, se doit de travailler à la réalisation du changement positif en coordonnant le processus d'apprentissage afin de permettre aux apprenants de surmonter certaines fausses croyances dues à leur condition sociale, leur environnement professionnel et les modes d'apprentissage. Le but de l'éducateur se doit de transmettre des connaissances, mais aussi d'inciter les apprenants à acquérir eux-mêmes des connaissances. Un autre objectif de l'éducateur est d'encourager les apprenants et de faciliter le processus d'apprentissage. Les éducateurs doivent guider, encourager, coordonner, aider à aborder les questions suggérées, favoriser une attitude heuristique face à la connaissance, interagir constamment avec les stagiaires, en leur offrant des stimuli, et en coopérant de manière créative avec eux. En outre, ils créent les conditions de participation libre à la résolution des problèmes en laissant du temps, parfois limité, pour la discussion, les interrogations et les hésitations.

Il est admis que dans un processus d'apprentissage, le formateur de l'équipe joue le rôle principal, lequel consiste à créer au sein de l'équipe les conditions appropriées permettant aux stagiaires d'exprimer librement leurs attentes et leurs objectifs. En outre, il est très important que le formateur prenne des mesures pour établir des limites et des règles concernant les fonctions des individus durant le processus éducatif. Ainsi, il sera plus facile pour tous les participants d'échanger leurs opinions et des informations.

Selon la théorie de l'andragogie, l'éducateur doit faire comprendre aux stagiaires les raisons pour lesquelles ils participent à ce processus d'apprentissage. Grâce à une formation entièrement expérientielle utilisant les expériences anciennes des stagiaires ou acquises pendant la formation grâce aux interactions au sein de l'équipe. Le climat au sein de l'équipe joue également un rôle important. L'éducateur cherche à inspirer le respect, la liberté d'expression et à favoriser le lien entre les interrogations découlant du cadre social d'où ils sont issus (Mezirow, 1991). En outre, cela fait aussi partie de l'apprentissage source associée aux





méthodes sélectionnées ; elle contribue à une réalisation plus positive du processus d'enseignement (Mezirow, 1990).

La théorie du changement social de P. Freire se base sur une remise en question de sa vie, possible grâce à l'esprit acquis par la compréhension de la réalité et des problèmes, pour la transformer (Knowles, Holton et Swanson, 1998). Grâce à ce mode d'enseignement, les éducateurs créent les conditions d'apprentissage adéquates ; ils encouragent la discussion centrée sur les problèmes des participants (Knowles, 2000).

Dans le cadre de l'apprentissage transformatif, les participants désirant changer leur mode de socialisation et d'organisation, partagent avec d'autres personnes leur désir de créer des moyens de résistance aux normes culturelles implicites des organisations, des sociétés, des familles et de la vie politique ; Ils deviennent des sujets actifs du changement culturel (Rogers, 1996). Les formateurs adultes doivent soutenir et élargir les règles, les pratiques sociales, les institutions et les systèmes permettant une participation plus complète et ouverte à la discussion intellectuelle, à l'apprentissage transformatif, à la contemplation active et à une plus grande activation des participants (Mezirow, 2007). Ils doivent favoriser des opportunités suivant des règles facilitant une participation libre et complète à la discussion, et par suite, à une vie sociale démocratique et politique (Kokkos, 2005). Il est aussi nécessaire qu'ils travaillent à obtenir un changement positif, possible dès que les objectifs et les attentes sont définis distinctement de ceux des éducateurs, et pour encourager la discussion et la participation des stagiaires, en évitant tout dogmatisme (Navidis, 1994). L'éducateur doit agir en tant que coordinateur intermédiaire du processus de formation, conseiller, stimulateur, et guide sur la voie de la connaissance pour élaborer les expériences théoriques et les admissions des stagiaires (Navidis, 2005).

Selon ces théories, l'éducateur de l'exemple contribue à consolider la liberté d'expression et la connexion aux interrogations issues du cadre social auquel ils appartiennent (andragogie) ; Il essaie de stimuler une discussion sur un problème auquel les stagiaires sont confrontés (changement social) en vue d'obtenir un changement positif grâce à la transformation des expériences et à l'acceptation, et à une discussion rationnelle en vue d'un apprentissage communicationnel (apprentissage transformatif) (Jarvis, 2004). L'éducateur ne doit pas s'impliquer dans une relation liée à des émotions qui serait alors le rôle d'un thérapeute et non celui d'un éducateur. Quelque chose de semblable dépasse les limites de l'équipe formatrice





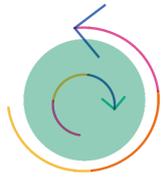
puisque son but est de fournir des connaissances et des expériences afin d'acquérir des compétences professionnelles et sociales, tandis que le but de la thérapie est de résoudre des problèmes qui proviennent de la psyché de la personne.

Dans certains cas, comme dans l'exemple, dont le but, les limites, les rôles et les conditions de la formation ne sont pas définis par l'éducateur, cela peut créer confusion et désorientation dans l'équipe, et par suite dans l'apprentissage. Les éducateurs doivent fixer des limites linguistiques dans l'expression en raison du climat fictif de sécurité et de familiarité existant dans l'équipe et afin que personne ne soit dominé par ses émotions.

Grâce aux équipes où sont placés les stagiaires par l'éducateur, les adultes résolvent des questions spécifiques, développent leur esprit critique et appliquent des techniques dans un climat amical, et cela améliore le processus éducatif. Dès le départ, l'éducateur crée un programme d'études avec des jeux de rôle, pour faire comprendre les objectifs du cours, et il intervient en tant que guide-coordonateur du processus d'enseignement.

L'une des théories les plus complètes et scientifiquement prouvées de la formation des adultes est l'apprentissage transformatif, qui d'après son représentant, Jack Mezirow, reconnaît la capacité de l'individu au changement intérieur grâce à l'utilisation des expériences des stagiaires adultes. L'essence de l'apprentissage transformatif est de déterminer la perception de chaque personne en raison de leurs expériences sociales, politiques, idéologiques, éthiques, historiques et culturelles. Ces expériences découlent des éléments de l'inventaire biographique des adultes, concernant la famille, l'environnement dans lequel ils ont grandi, la vie et la profession, l'âge, l'éducation, et les traditions historiques nationales et les convictions religieuses. Tout ce qui précède crée un mélange de perceptions, de croyances et d'expériences qui sont profondément ancrées dans l'esprit, et un comportement imprimé dans la personnalité du stagiaire, l'ensemble créant le cadre de la relation et du travail de l'éducateur.

Le processus stochastique est l'une des caractéristiques fondamentales de l'apprentissage des adultes. Jack Mezirow affirme que, à mesure que le temps passe, la capacité de l'individu à développer des estimations plus profondes et à transformer sa personnalité augmente. L'âge adulte est la période de réévaluation des connaissances acquises durant la période de



l'éducation familiale, qui ont souvent conduit à une distorsion de la réalité. Pour cette raison, le rôle de l'éducateur est très important.

Plus précisément, les éducateurs doivent d'abord comprendre leurs expériences et, grâce à un processus de rétroaction, doivent les classer pour déterminer les raisons de vivre. Ainsi, ils évitent la confusion, ce qui est nécessaire non seulement pour prévenir les oublis des connaissances mais aussi pour développer la capacité-possibilité de se redéfinir.

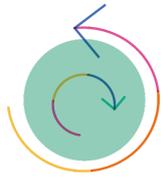
Les formateurs pour adultes doivent travailler en vue d'apporter un changement possible. Ils peuvent atteindre cet objectif :

- En déterminant leurs buts et attentes à partir de ceux de leurs élèves.
- En encourageant la discussion et la participation des stagiaires, en évitant tout dogmatisme.

Après la phase de contemplation et de développement de l'esprit critique soutenant l'apprentissage transformatif, les stagiaires seront en mesure de comprendre que certaines de leurs conceptions étaient erronées. Cela les aide à accueillir les opinions de l'éducateur mais aussi des autres stagiaires. Ainsi, leur perception des choses se transforme, ils deviennent plus ouverts aux idées nouvelles et ils redéfinissent leurs expériences en leur donnant un sens nouveau. Le rôle de l'éducateur pour adultes consiste donc à aider les stagiaires à réexaminer les fondements de leurs fausses perceptions et à remettre en question celles qui se sont avérées dysfonctionnelles, afin de former une image plus expérientielle du monde et de leur place dans celui-ci.

En conclusion, les éducateurs contribuent à créer un climat propice à l'enseignement où la discussion est au cœur du processus, ils coordonnent, organisent les équipes en suivant les méthodes d'organisation des activités éducatives, et stimulent les stagiaires pour favoriser leur participation active aux activités, Ils définissent de manière appropriée le contexte des modules d'enseignement, ils appliquent les techniques éducatives associant la théorie et l'expérience des stagiaires, fréquemment mais pas toujours avec succès (Silberman, 1998). L'éducateur répond, malgré les faiblesses, efficacement au modèle moderne de formation des





adultes consistant à utiliser des techniques actives comme des projets de groupe, des exercices, des discussions sur l'apprentissage, des interrogations qui mènent à de bons résultats de formation des adultes. Il est clair que le changement personnel concernant les compromis et l'expérience de l'éducateur et du stagiaire est la pierre angulaire du processus de formation des adultes.

Comment procèdent les bons formateurs pour adultes ? – Conseils utiles

1. ASSUMER DIFFÉRENTS RÔLES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE L'APPRENANT

La tâche principale d'un formateur pour adultes est d'offrir aux participants l'occasion d'apprendre. Pour ce faire, il est nécessaire d'assumer une variété de rôles, dépendant des besoins des participants et de la situation spécifique au cours.

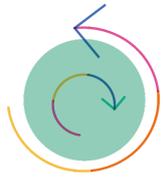
EXPERT

Il y a peu, l'accès à l'information était un privilège réservé aux enseignants, aux chercheurs et aux experts. Ces personnes détenaient les connaissances et étaient responsables de leur diffusion. Grâce à Internet, l'accès à l'information est devenu largement accessible à presque tous. Par conséquent, la tâche traditionnelle des formateurs consistant à fournir des informations, est devenue moins importante. Cependant, l'expérience et les connaissances de base des formateurs leur permettent d'être des catalyseurs et des experts capables de sélectionner ce qui est le plus pertinent pour les apprenants et de les aider en replaçant ces informations dans le bon contexte. Ce qui est resté inchangé, c'est la capacité d'un bon formateur à expliquer les problèmes complexes de manière compréhensible et de démontrer que ces informations sont applicables par les apprenants.

Actions qui reflètent ce rôle :

- Intérêt pour le sujet, recherche active de nouvelles matières et ressources.
- Contenu soigneusement sélectionné, filtré par l'expérience professionnelle.





- Contenu clairement structuré.
- Compétences présentées clairement.
- Susciter l'intérêt des participants pour le sujet grâce à l'utilisation de méthodes interactives.
- Encourager la curiosité des participants.
- Lier l'information aux expériences des participants

SOUTENIR

Le soutien valorise l'expérience de vie des apprenants et les compétences déjà existantes. Ils sont conscients qu'un manque de confiance et une faible estime de soi sont les principales raisons de l'échec dans le domaine de l'éducation. Par conséquent, faire preuve de soutien et motiver les apprenants sont des aspects importants du processus d'enseignement.

Actions qui reflètent ce rôle :

- Créer un environnement d'apprentissage favorable.
- Montrer de l'intérêt pour l'historique de l'apprenant.
- **Faire preuve de patience.**
- Être prêt à offrir un soutien individuel.

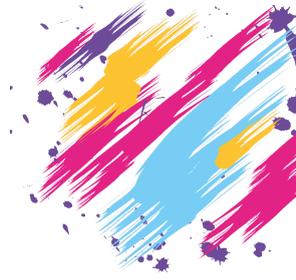
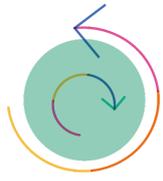
GUIDE AND COACH

Aider à définir des objectifs réalistes et montrer à l'apprenant la manière de les atteindre augmentera sa motivation et rendra l'apprentissage plus efficace. Aider les apprenants à se confronter à leurs points faibles et à améliorer leurs compétences sont les tâches typiques d'un coach.

Actions qui reflètent ce rôle :

- S'assurer que l'information fournie et les compétences enseignées s'appliquent à la profession et à la vie des participants.
- Motiver les participants à réfléchir sur leurs forces et leurs points faibles et les aider à changer leurs habitudes et leurs comportements.





- Fournir de la rétroaction.

ANIMATEUR

L'animateur aide les apprenants à utiliser leurs capacités. Ils veillent à ce que le potentiel du groupe soit développé et mis à profit. Il est bon de ne pas sous-estimer la « sagesse des foules » il n'y a guère de tâches impossibles à accomplir par un groupe et, le plus souvent, les résultats dépasseront les attentes des formateurs. Cependant, il faut faire confiance aux apprenants et leur donner l'occasion de montrer tout leur potentiel.

Actions qui reflètent ce rôle :

- Structurer le processus et offrir des outils pour le travail de groupe.
- Impliquer les participants dans la définition des objectifs et la création de contenu.
- Rendre les processus transparents.
- Documenter les processus et les résultats.

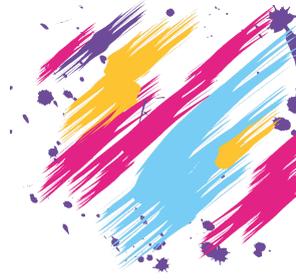
JUGE

Le juge évalue les progrès des apprenants. Ils créent également un environnement dans lequel les gens peuvent librement fournir des commentaires les uns aux autres.

Actions qui reflètent ce rôle :

- Processus d'évaluation équitable et transparent.
- Utilisation de sources diverses pour l'évaluation des résultats.
- Communication des résultats de l'évaluation, en mettant l'accent sur les progrès.
- Création d'un environnement de confiance dans lequel les gens peuvent partager leurs observations positives et négatives.





MODÈLE

Personne n'est mieux placé que le formateur pour dissiper les stéréotypes négatifs des apprenants concernant l'apprentissage.

Actions qui reflètent ce rôle :

- Complimenter ce qui est dit en utilisations des démonstrations.
- Être parfaitement conscient des raisons pour lesquelles vous faites ce que vous faites à toutes les étapes du processus.
- Être critique et rechercher des moyens de faire différemment demain de ce que vous avez fait aujourd'hui.

2. PRÉPARATION DE L'ENSEIGNEMENT

VOICI QUELQUES POINTS À GARDER À L'ESPRIT LORS DE LA PRÉPARATION D'UN COURS :

- En apprendre davantage sur vos apprenants. Que connaissez-vous à leur sujet ? Pour quelles raisons assistent-ils à ce cours ? Quels sont leurs principaux défis ? Quelles pourraient être leurs attentes concernant ce cours ? Quelles pourraient être leurs préoccupations concernant ce cours ?
- Dans la pratique, il est très difficile de s'abstenir de planifier sur la base de nos connaissances et de ce que nous considérons comme important. Il est donc essentiel de prendre l'habitude de se remettre en question en permanence soi-même durant la phase de préparation : Pourquoi dois-je inclure ce sujet ? Qu'y gagneront les apprenants ? Comment seront-ils en mesure d'appliquer ces informations dans leur vie ? Pourquoi cette méthode est-elle la plus appropriée pour la diffusion de ce contenu ? Comment puis-je utiliser l'expérience des participants ?
- Lors de la planification du contenu du cours, réservez du temps pour utiliser les informations fournies par les participants, par exemple, au lieu d'utiliser des exemples préparés précédemment, créez des exemples avec les participants durant le cours.





- Ne vous concentrez pas uniquement sur la préparation du contenu de la formation, mais pensez également à la manière dont vous pouvez assumer d'autres rôles qui renforcent le processus d'apprentissage des participants.

3. CRÉATION D'UN ESPACE D'APPRENTISSAGE

L'objectif est de créer un environnement qui favorise l'apprentissage et crée une dynamique positive de groupe. Les aspects liés à l'espace physique d'un cours sont souvent indépendants du formateur, par exemple, la température de la pièce ou les défauts de conception dans la disposition de la pièce, mais c'est le formateur qui devra gérer la situation. Les participants ne s'interrogent pas trop non plus sur les raisons des problèmes rencontrés dans le processus d'enseignement : ils tiendront consciemment ou inconsciemment le formateur pour responsable des défauts. Il est donc important pour le formateur d'attirer l'attention sur l'organisation de la salle, de vérifier que l'équipement requis est disponible et opérationnel, et de prêter attention à d'autres aspects qui pourraient influencer l'enseignement.

Exemples d'aspects matériels négatifs :

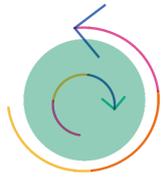
- La salle de classe est peu aérée ou est trop froide.
- Les participants se fatiguent en raison d'un enseignement trop intense ou d'un manque de pauses.
- La disposition des meubles limite la communication entre les participants.
- L'utilisation de téléphones mobiles perturbe le cours de l'apprentissage et affaiblit l'attention et la concentration.
- Les participants se déplacent.
- Le groupe est trop grand.

4. FAIRE AVANCER LES CHOSES – LE DÉBUT DE LA FORMATION

Dans une large mesure, la phase de démarrage avec un nouveau groupe déterminera le climat dans la salle de classe pendant toute la durée du cours. Au cours de cette phase, le formateur doit réaliser les tâches suivantes :

- Faire sortir les participants de leur « coquille » et favorisez la communication entre eux.





- Trouver un équilibre entre les attentes des participants et le contenu/les exigences réels établis par le formateur et le programme.
- Dégager des informations générales sur les participants qui seront utiles plus tard dans le cours.

FAIRE SORTIR LES GENS DE LEUR COQUILLE

Lorsqu'un nouveau groupe commence à travailler, ses membres ressentent des doutes et des interrogations. Dès que le formateur entre dans la pièce, toute l'attention est focalisée sur lui. Les participants s'attendent à ce que le formateur leur fournisse les informations et les compétences requises et qu'il leur assure un climat positif, un processus d'enseignement intéressant et la possibilité de mieux connaître les autres participants.

Afin de créer une dynamique de groupe saine, il est important de dépasser la focalisation des participants sur le formateur et de développer des relations entre les apprenants. Il est bon d'utiliser des brise-glace au début d'un cours - de petits exercices pouvant réduire la tension et développer les conversations entre les gens.

ÉQUILIBRER LES ATTENTES

Un décalage entre le contenu du cours et les intérêts et besoins des apprenants est probablement la principale raison de l'insatisfaction des participants. Les informations déjà diffusées ne garantissent pas que les participants auront une bonne compréhension du cours. Par conséquent, le formateur doit préciser au début quelles sont les attentes et les intérêts des participants pour le cours. Dans la plupart des cas, il ne sera pas réaliste d'introduire des changements majeurs au contenu parce qu'il est prédéterminé par le programme d'études et d'autres facteurs ou parce que certaines attentes ne concernent que quelques participants et ne représentent pas les intérêts de l'ensemble du groupe. Dans ces cas, le formateur sera toujours en mesure de commenter les attentes exprimées par les participants, d'expliquer ce qui sera traité ou non dans le cours et de montrer une « vue d'ensemble » en expliquant les objectifs et le contenu du cours. En conséquence, tout le monde aura une compréhension plus réaliste de ce à quoi il peut s'attendre au sujet de la formation, cela diminuant l'éventualité de déceptions ultérieures.





Au début du cours, les participants resteront dans leurs "coquilles" et n'exprimeront pas publiquement leurs attentes sincères. Les réponses types sont imprécises et générales, par exemple "pour acquérir de nouvelles connaissances", "pour apprendre quelque chose d'intéressant", "pour apprendre à connaître de nouvelles personnes".

Une façon d'obtenir des informations plus détaillées est de donner une tâche à des binômes ou de petits groupes, par exemple, en utilisant les méthodes « entretien avec un partenaire » ou « arbre de vie ». Les participants sont plus susceptibles d'être sincères et ouverts les uns envers les autres, par exemple, en admettant que le véritable motif de participation au cours est l'éloignement par rapport à la famille pour quelques heures ou un point faible qu'ils désirent aborder.

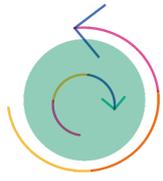
5. DÉVELOPPER ET UTILISER LE POTENTIEL DU GROUPE GRÂCE AU TRAVAIL DE GROUPE

TRAVAIL DE GROUPE

Le potentiel du groupe se développe en déléguant progressivement plus de responsabilités au groupe. Il est important de garder à l'esprit que les participants doivent trouver leur place dans le groupe et apprendre à travailler ensemble avant d'être en mesure de mener à bien des tâches importantes. Le travail de groupe est la principale méthode de promotion de ce développement car il permet d'atténuer le focus sur le formateur et de développer une équipe dans laquelle les participants peuvent contribuer avec leurs connaissances et leur expérience.

En réalité, il n'est pas toujours si facile d'amener les participants à s'engager efficacement dans le travail de groupe. Tout le monde a connu un exemple de travail de groupe inopérant. En particulier au début du processus d'enseignement, les formateurs sont souvent confrontés à une situation où les participants réagissent négativement aux tâches en groupe et où les résultats prévus ne sont pas atteints. La perspective de travailler en groupe peut susciter des hésitations et des inquiétudes chez les participants, semblables à ceux vécus au début du cours (voir « Faire avancer les choses »). La différence est qu'entre-temps, les participants ont déjà trouvé leur place dans le groupe, ont appris à se connaître entre eux et savent quoi attendre du





formateur, et se sont adaptés à la situation - le résultat étant une "mentalité de consommateur", où ils sont prêts à suivre le cours mais sans quitter leur zone de confort nouvellement gagnée. Dans ce contexte, la demande du formateur de travailler en groupe est perçue comme une menace pour l'ordre établi, ce qui soulève encore des doutes et d'autres interrogations : « Qui d'autre sera dans mon groupe ? » « Comment dois-je me présenter dans le groupe ? » « Pour quelle raison devons-nous faire cela ? » « Ne serait-il pas plus agréable de continuer à écouter le formateur ? »

Le formateur ressent aussi souvent de l'anxiété lors du travail en groupe participants : « Seront-ils assez motivés pour travailler activement ? » « Que faire s'ils s'écartent du sujet ? » « Vont-ils respecter les délais impartis ? », « Que faire de ceux qui ne participent pas ? », « Peut-être serait-il préférable de garder le contrôle et de continuer à guider les participants tout au long du cours ? »

Plus le formateur doute de la tâche donnée, plus les probabilités de réussite diminuent. Les expériences négatives passées concernant le travail de groupe peuvent diminuer la confiance d'une personne envers les avantages de cette méthode. Par conséquent, le formateur doit être préparé à une situation dans laquelle les apprenants ne recevront pas l'invitation à travailler en groupe avec enthousiasme. Pour que le travail de groupe réussisse, il doit être soigneusement préparé. Le travail de groupe exige la confiance dans les participants et la souplesse à l'égard du processus et des résultats.

LE FORMATEUR EN TANT QU'ANIMATEUR DU TRAVAIL DE GROUPE

Les apprenants adultes ont un niveau élevé de connaissances et d'expérience, ce qui peut devenir une ressource importante pendant un cours. Pour ce faire, le formateur doit cesser d'enseigner pour un moment et laisser aux participants le temps de réfléchir à leur propre expérience en vue de la présenter au groupe.

TÂCHES D'UN ANIMATEUR :





- Préparer une structure de travail et s'assurer de la disponibilité de tous les matériaux et équipements nécessaires.
- Offrir des outils et des méthodes pour structurer et guider le processus ; les participants sont responsables du contenu.
- Observer la dynamique du groupe, encourager un climat positif afin de faciliter la communication, l'interaction et la participation.
- **Rester** neutre et dévoué afin de promouvoir l'activité et la cohésion du groupe.
- Rendre le processus transparent (visualisation) et proposer des règles si nécessaire.
-
- Éviter de jouer un rôle trop directif ; les animateurs n'expriment pas leur opinion ni ne critiquent parce qu'il est naturel de donner plus de valeur aux paroles d'un leader que venant des autres participants.

6. PRÉSENTATION DES INFORMATIONS

La présentation de nouvelles informations et l'explication de contenus complexes sont des tâches importantes pour un formateur. L'écoute de l'information est cependant l'un des moyens les moins efficaces d'apprendre parce que les participants restent passifs et le formateur obtient peu de commentaires sur ce que les participants savent déjà, leur vitesse d'apprentissage ou la façon dont ils reçoivent les informations présentées.

Le formateur peut faire un certain nombre de choses pour rendre la présentation plus efficace:

- Préparer le contenu du point de vue des apprenants, en tenant compte de ce qu'ils gagneront et des informations dont ils ont besoin.
- Limiter les informations à 3 - 5 points principaux. La capacité du cerveau humain à recevoir de l'information est limitée. Le philosophe français Voltaire l'a formulé ainsi : "Le secret de l'ennui, c'est de tout dire."
- Moins les participants sont habitués à être dans une salle de classe et à apprendre, plus les commentaires doivent être courts. En tout état de cause, aucune présentation ne doit dépasser les 15-20 minutes.
- Les informations doivent s'adresser à différents canaux sensoriels. Les informations sonores sont accompagnées d'informations visuelles, comme des mots-clés sur un tableau de conférence ou des images. Des déclarations écrites sur des diapositives





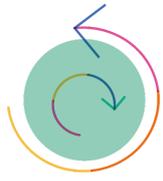
PowerPoint seront insuffisantes car l'information présentée est de nature verbale. Par ailleurs, la plupart des gens, lorsqu'ils voient les informations clés sur un écran, accordent encore moins d'attention aux paroles du présentateur. PowerPoint est efficace s'il complète les informations verbales. Une méthode puissante consiste à traduire les messages principaux en images ou en métaphores. Et, on peut trouver de nombreuses ressources gratuites sur Internet : freedigitalphotos.net offre une bonne collection d'images gratuites.

- Les nouvelles informations sont plus faciles à comprendre si elles s'appuient sur des connaissances existantes et que leur application pratique est évidente.
- Rester en contact avec son public. Surtout concernant la communication unidirectionnelle. Le contact visuel, demander des exemples de la vie des participants, poser des questions sont de bonnes stratégies pour garder le contact avec le public (si les formateurs ne veulent pas répondre immédiatement aux questions, ils peuvent les noter sur un tableau de conférence, afin de s'assurer qu'elles seront traitées en temps voulu).
- La communication à sens unique devrait être complétée par des méthodes interactives, par exemple, la fin de la présentation par un "Bee hive" (ruche) ou un travail en groupe.

7. MÉTHODES DE FORMATION POUR ADULTES

Le choix des bonnes méthodes joue un rôle important pour rendre le processus d'enseignement intéressant, créer une dynamique de groupe positive et aider l'apprentissage des participants. Toutefois, les méthodes ne sont qu'un moyen d'atteindre l'objectif envisagé. Pour réussir, les formateurs doivent avoir une idée claire de ce qu'ils veulent accomplir. Cette section contient des informations sur les différents types de méthodes et des conseils pour les utiliser à bon escient.

Une manière de regrouper les méthodes est d'examiner le niveau d'activité qu'elles promeuvent et l'implication de l'enseignant dans le processus d'enseignement. À une extrémité se trouvent les méthodes qui sont utilisées pour la communication à sens unique, dans laquelle l'activité de la part des participants joue un rôle moindre. À l'autre extrémité sont des méthodes favorisant l'apprentissage autonome.



La sélection des méthodes détermine le rôle de l'enseignant et vice versa. Si la méthode choisie est une conférence, l'enseignant joue le rôle d'un expert. Si la méthode choisie est le travail de groupe, l'enseignant devient animateur-médiateur. Les enseignants devraient envisager des méthodes adaptées à chacun de leurs rôles.

L'attitude de l'enseignant est un élément encore plus important que le choix de la méthode. Tout d'abord, les enseignants doivent réfléchir à ce qu'ils veulent atteindre :

- Présenter l'information de manière compréhensible ?
- S'assurer que les participants apprennent bien ce qui est exigé par le programme d'études ?
- Stimuler la réflexion et l'esprit critique ?
- Utiliser l'expertise et le potentiel créatif des apprenants ?

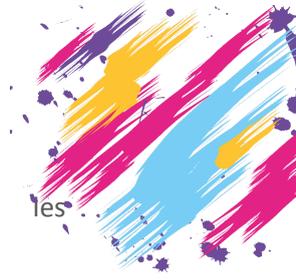
Selon l'objectif fixé, l'attitude de l'enseignant vis-à-vis du contenu du cours, du processus d'enseignement et des participants sera modifiée. Les questions suivantes aideront à trouver un équilibre entre le contenu, les objectifs et les méthodes :

- **Pour qui ?** Que connaissez-vous au sujet des participants et de leurs besoins ?
- **Quoi ?** Que voulez-vous obtenir, quelles informations voulez-vous transmettre, quelles compétences doivent être développées, quels changements d'attitude sont nécessaires ?
- **Comment ?** Quelles sont les méthodes les mieux adaptées pour atteindre ces objectifs ?
- **Pourquoi ?** C'est la question la plus importante de tous : que gagneront les participants à vous écouter et des méthodes que vous utilisez ?

8. TESTS POUR DÉCOUVRIR CE QUI A ÉTÉ APPRIS

TESTS

Les tests sont principalement destinés à vérifier les connaissances d'une personne. Les tests peuvent avoir différents objectifs :



- Démontrer qu'une personne possède les connaissances requises par le programme.
- Fournir au formateur et à l'apprenant des informations sur la bonne compréhension des informations fournies.
- Identifier les lacunes d'information qui persistent.

Le formateur doit déterminer si le test inclut des questions/tâches qui demandent aux apprenants d'appliquer leurs connaissances et pas seulement de reproduire les informations.

Une façon réaliste d'évaluer l'efficacité d'un cours est de demander aux participants de remplir le même test avant et après le cours, ce procédé fournissant des informations sur l'accroissement des connaissances et/ou le changement d'attitudes.

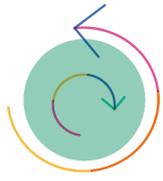
FORMULAIRE DE RÉTROACTION

Les formulaires de rétroaction sont la façon la plus courante d'obtenir des réponses des participants. Un inconvénient majeur est que la plupart des gens remplissent le formulaire de manière automatique en réfléchissant peu à leurs réponses. Les formulaires de rétroaction sont donc les plus appropriés pour obtenir un aperçu rapide ou si les réponses sont requises à d'autres fins, comme des statistiques ou des rapports. Si le formateur souhaite obtenir des commentaires plus détaillés de la part des apprenants, il existe de meilleures alternatives comme les « phrases non finies ».

Divers outils gratuits pour la constitution de questionnaires peuvent être trouvés en ligne. La création d'un formulaire de rétroaction et la demande des participants à le remplir dans un certain délai peuvent être un moyen pour développer des liens entre la formation et la vie des apprenants. De plus, le répondant aura eu le temps de « digérer » le cours et de fournir des réponses plus pertinentes. Un autre avantage est qu'un formulaire en ligne est plus facile à remplir qu'un formulaire qui doit être écrit à la main ; en outre, cela facilite le formateur/l'organisateur à recueillir et à analyser les données d'un formulaire en ligne.

JOURNAL D'APPRENTISSAGE

Un journal d'apprentissage permet de recueillir des informations sur ses actions sur une période plus longue. Dans le journal, les apprenants documentent leur développement



personnel et professionnel, identifient les questions ou les situations problématiques, collectent les meilleures pratiques, analysent les décisions prises dans différentes situations, etc ...

Il peut être utile d'offrir une approche plus formalisée - par exemple, le formateur peut attribuer des créneaux horaires lorsque les participants doivent écrire dans leur journal - afin de fournir aux apprenants une structure et afin de s'assurer que le journal d'apprentissage est, en effet, mis à jour régulièrement.

ENTRETIENS

Un entretien est probablement le moyen le plus efficace de recevoir de la rétroaction. Il doit être soigneusement planifié, et attirer l'attention sur ce que l'on veut apprendre et sur les questions qui aideront à y parvenir. Au cours de l'entrevue, il faut se rappeler que la personne interrogée parle de ses propres expériences et perceptions ; la responsabilité de l'intervieweur est d'écouter attentivement et d'essayer de comprendre.

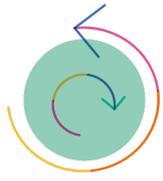
MOMENT DE RÉFLEXION

Il n'est pas toujours nécessaire d'utiliser une méthode d'évaluation formelle ; souvent, le formateur peut obtenir une idée suffisante de ce qui se passe dans le groupe au moyen d'une question non formelle ou d'une brève discussion au cours de la formation : « Que pensez-vous de ce sujet ? », « Quel pourcentage de ce que vous devez savoir sur ce sujet avez-vous appris maintenant ? » ou « Quelles sont vos suggestions pour tirer le meilleur parti du reste du cours ? »

9. OUVRIR DES VOIES DANS LA VIE DES APPRENANTS

L'une des grandes lacunes de la plupart des cours de formation pour adultes est que les formateurs et les organisateurs ont des difficultés à savoir comment les participants utilisent dans des situations réelles les connaissances et les compétences acquises et ne peuvent offrir de soutien pour combler ses lacunes en matière de connaissances ou pour surmonter les défis se présentant dans la pratique. Idéalement, la relation entre les formateurs et les participants doit s'étendre au-delà de l'apprentissage en face à face, par exemple, par des réunions de suivi,





au cours desquelles les participants peuvent présenter leurs progrès et demander de l'aide au sujet des problèmes auxquels ils sont confrontés. Dans la pratique, cependant, cela n'est souvent pas possible en raison des coûts et des problèmes logistiques. Cependant, les formateurs peuvent faire un certain nombre de choses pour intégrer les avancées dans la vie des apprenants :

- Devoirs : Le formateur peut inviter les apprenants à réfléchir activement à la façon dont ils appliquent les connaissances et les compétences acquises dans la pratique, par exemple en introduisant un journal d'apprentissage dans lequel les apprenants documentent ce qu'ils font, ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.
- Être disponible : Les formateurs peuvent insister sur le fait que les apprenants doivent se sentir libres de le contacter après la fin de la formation pour répondre à toutes les questions et fournir de l'aide pour surmonter les défis.
- Rappels : Les formateurs ou les organisateurs peuvent envoyer des rappels après un certain temps, dans lesquels ils soulignent une fois de plus les aspects clés de la formation. Une variation à ceci est d'écrire une "lettre à moi-même".
- Fournir des ressources : Le formateur peut équiper les apprenants de sources adéquates d'auto-apprentissage. Internet offre de vastes ressources pour un tel apprentissage ; YouTube, par exemple, offre des instructions pratiques sur presque tous les sujets.
- L'utilisation des technologies de l'information et de la communication : bien que l'accès à Internet ne soit pas encore disponible à tous, la situation évolue rapidement. La pratique montre qu'une combinaison de l'apprentissage en face à face traditionnel avec l'utilisation d'outils Internet (apprentissage mixte) offre un énorme potentiel pour rendre l'apprentissage durable et plus efficace. Ces solutions ne doivent pas nécessairement être coûteuses ou complexes. Il existe divers outils disponibles qui sont faciles à utiliser et librement disponibles, par exemple, Google offre une gamme complète de produits pouvant être utilisés pour partager des informations et en discuter. Vous pourriez vouloir jeter un coup d'œil à Google Groups (www.groups.google.com), un forum en ligne ou Google Docs (www.docs.google.com) pour créer des questionnaires en ligne. Un grand avantage de l'utilisation de tels outils est qu'ils permettent une communication bidirectionnelle dans laquelle les apprenants peuvent partager leur expertise et échanger des idées entre eux. Un autre avantage est que les informations textuelles peuvent facilement être complétées par des photos, des vidéos ou du matériel audio.



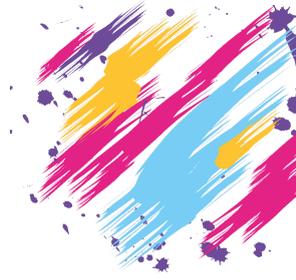


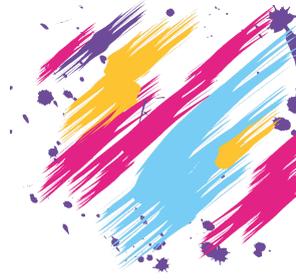
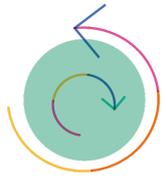
2. GUIDE DES CANDIDATS

2

CAN
DI
DATE
GUI







2.

2.1. TECHNIQUES DE MOTIVATION

Cette section met l'accent sur les techniques de motivation pouvant être utilisées pour impliquer les apprenants adultes afin qu'ils continuent à apprendre, à améliorer leurs compétences et à créer leur développement personnel. Selon l'OCDE, les adultes ayant besoin de perfectionnement professionnel sont des personnes présentant soit un faible niveau d'éducation, (sans d'études secondaires), soit de faible niveau de compétences, soit un niveau 1 de compétence ou inférieur selon les niveaux de numératie et de littératie de l'enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes (PIAAC), (2019).

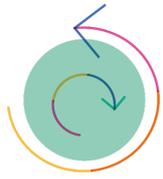
Le marché du travail et les compétences nécessaires aux individus pour prospérer et se démarquer de la concurrence sont en constante évolution. Sachant que nous vivons dans une ère numérique où les compétences pertinentes fortement demandées changent en permanence, les gens doivent constamment participer à des apprentissages tout au long de leur vie et rester motivés et cohérents dans leurs efforts. Bien que l'importance de l'apprentissage des adultes et de la formation liée à la carrière soit incontestable, les niveaux de participation des adultes ayant besoin de perfectionnement dans ces formations sont relativement faibles. Selon l'OCDE (2019), seuls 20 % de ces adultes participent à la formation professionnelle, pourcentage relativement faible par rapport à la participation à des formations d'adultes moyennement et hautement qualifiés.

Une motivation accrue pourrait jouer un rôle dans la modification de l'attitude des apprenants adultes et les aider à développer une motivation intérieure pour continuer à apprendre. Les sections suivantes se concentrent sur la présentation des techniques et méthodologies de motivation pour aider les adultes ayant besoin d'améliorer leurs compétences professionnelles à rester motivés et engagés dans des formations afin d'accélérer leur évolution de carrière et leur développement personnel.

Modèles de motivation pour stimuler l'engagement des apprenants peu qualifiés

1. La hiérarchie des besoins selon Maslow





En s'appuyant sur le contexte ci-dessus, il est important de tirer parti de théories de motivation inspirantes pour les apprenants adultes applicables en pratique.

L'une des théories de motivation les plus connues est celle d'Abraham Maslow qui explique la motivation par la satisfaction des besoins selon un ordre hiérarchique. Plus les besoins insatisfaits sont élevés, plus le besoin de croissance et d'épanouissement de l'individu est grand (Maslow, 1943).

La hiérarchie des besoins de Maslow peut être résumée comme suit :



Source : PeacheyPublications.com, <http://peacheypublications.com/applying-maslows-hierarchy-of-needs-à-l'utilisation-de-la-technologie-éducative>

2. Une introduction à la théorie de l'apprentissage des adultes de Knowles, également appelée andragogie

Comme il est expliqué dans le chapitre précédent, Malcolm Shepherd Knowles était un éducateur américain qui utilisait le terme andragogie comme synonyme d'éducation des adultes (Kearsley, 2010). Selon Knowles, il existe quatre principes dans l'apprentissage des adultes :

- Les adultes doivent se sentir impliqués dans la planification et l'évaluation de leur formation.
- Les adultes apprennent par l'expérience et même par leurs erreurs.
- Les adultes sont intéressés par une formation en relation avec leur travail ou leur vie personnelle.



- L'apprentissage des adultes doit être plutôt axé sur la résolution de problèmes plutôt que sur le contenu (Kearsley, 2010).

Knowles' 4 Principles Of Andragogy

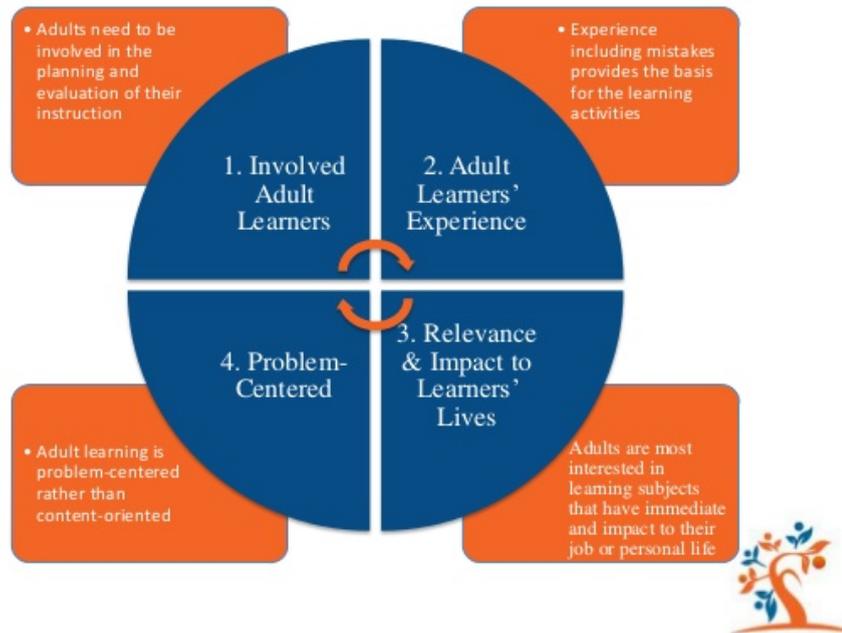
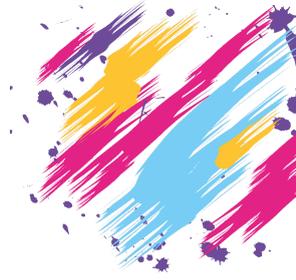


Image : 4 principes d'andragogie de Knowles (Source : Industrie de l'eLearning)

Selon Knowles, l'éducation des adultes et donc les techniques de motivation doivent différer de celles utilisées pour l'éducation des enfants.

Les principes de l'éducation des adultes selon Knowles sont les suivants :



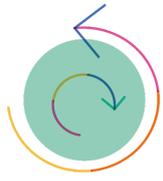
- Concept de soi-même : À mesure que nous mûrissons, nous passons de l'état d'une personne dépendante à celui d'un être humain autonome.
- Expérience de l'apprenant adulte : L'expérience accumulée par la personne peut fonctionner comme une ressource d'apprentissage.
- Préparation à l'apprentissage : Au fur et à mesure qu'une personne mûrit, la préparation à l'apprentissage est orientée vers les tâches de développement de son rôle social.
- Orientation à apprendre : Les apprenants adultes sont orientés vers l'apprentissage qui a une application immédiate dans leur vie. Par conséquent, leur apprentissage est toujours centré sur le problème.
- Motivation à apprendre : La motivation des apprenants adultes est interne (Knowles, 1984).

Techniques de motivation pour les apprenants adultes

Les théories ci-dessus sont applicables à l'apprentissage des adultes grâce aux conseils pratiques suivant pour que les apprenants adultes se sentent motivés et prennent conscience de la valeur de leurs activités d'apprentissage dans leur vie personnelle et professionnelle:

1. Demandez l'avis des apprenants adultes

Dans le contexte de l'apprentissage des adultes, il est important de procéder fréquemment à des enquêtes afin de montrer aux apprenants que leur opinion est appréciée et que leurs



suggestions sont prises en compte. Selon la théorie de Knowles, de cette façon, les adultes se sentent impliqués à tout moment dans leur processus d'apprentissage, et leur motivation augmente.

2. Créer des expériences d'apprentissage pertinentes en fonction des intérêts, du groupe d'âge et de l'environnement des apprenants

Dans ce cas, il est bon de produire du matériel axé sur des connaissances pratiques, car les apprenants adultes les apprécient davantage que les théories et les recherches. Le matériel d'apprentissage avec une application immédiate dans leur domaine et un haut niveau d'efficacité sera très apprécié et augmentera également la motivation en favorisant la pertinence de l'impact de la formation dans leur vie (Pappas, 2013).

3. Favoriser la découverte

En dehors de la pratique, les apprenants adultes sont également motivés par la découverte de nouvelles connaissances et de nouvelles informations. Pour faciliter cette tâche, il serait utile d'utiliser différents types de matériel d'apprentissage, tels que des infographies, des présentations, des vidéos, des podcasts et des ressources d'apprentissage multimédia gratuites. Tous ces moyens faciliteront un environnement d'apprentissage idéal plus inspirant pour les apprenants adultes (Pappas, 2013).

4. Bâtir une solide communauté d'apprentissage en utilisant les médias sociaux

Les médias sociaux sont très appréciés et peuvent être utilisés pour renforcer les liens entre les pairs, facilitant ainsi l'échange d'informations. Il serait bon d'utiliser les groupes de médias sociaux dans le cas où les enseignants et les apprenants peuvent échanger des informations significatives et compléter leurs connaissances. Dans ces groupes, vous pouvez télécharger des articles, de courtes vidéos, des actualités événementielles et des conférences et tout ce qui peut ajouter de la valeur au processus d'apprentissage.

5. Présenter le Chunk Learning (apprentissage par découpage).

L'apprentissage par tronçons ou apprentissage par morceaux (bits), rend l'apprentissage et les nouvelles informations plus faciles à traiter et à assimiler. Selon Miller, la mémoire à court terme ne peut stocker qu'entre cinq et neuf éléments d'information à la fois (1956). Par





conséquent, l'apprentissage par tranches peut être très productif, surtout pour les apprenants adultes qui doivent trouver un équilibre entre leurs différentes obligations.

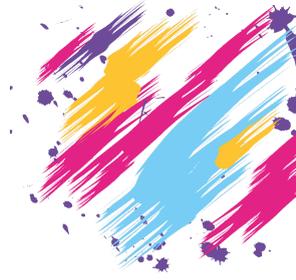
6. Utilisez des exemples d'expérience professionnelle ou du lieu de travail des apprenants

Il peut toujours être utile de demander des exemples de l'expérience professionnelle passée ou actuelle des apprenants, ainsi que des questions qui suscitent la réflexion. L'établissement du lien entre le matériel d'apprentissage et son application pratique est toujours précieux pour les apprenants adultes (Pappas, 2013).

McKay (2015) souligne le rôle important des facteurs psychologiques et comportementaux dans le développement de la motivation des apprenants. Selon cette étude, les éducateurs peuvent améliorer la motivation de leurs étudiants en encourageant des comportements positifs, en offrant des récompenses et en mettant l'accent sur la valeur du travail des apprenants, en cultivant un sentiment d'appartenance et en améliorant la connectivité des apprenants avec leurs pairs, l'instructeur et le processus d'apprentissage.

Outre les récompenses et les éloges pour les bonnes performances, il semble que la valeur soit également importante et que la clé pour assurer l'engagement des apprenants adultes soit de s'assurer qu'ils prennent conscience de la valeur de l'apprentissage et de son impact sur leur vie. Harackiewicz (2019), d'après une étude, a conclu que lorsque les élèves apprécient la valeur de l'apprentissage et de son impact sur leur vie, ils se sentent plus motivés à continuer l'apprentissage.

Il est important que les apprenants sentent qu'ils appartiennent à la communauté des apprenants et que leurs enseignants/formateurs s'en soucient afin de maintenir leurs motivation et engagement. Les interventions à petite échelle en classe peuvent faire la différence dans la promotion de relations positives fondées sur l'école. Les formateurs peuvent tenir des réunions le matin et encourager les apprenants à travailler en groupe afin de favoriser des environnements où les apprenants se sentent en sécurité et soutenus (McKay, 2017) en combinaison avec les techniques mentionnées ci-dessus.





2.2. TECHNIQUES POUR IDENTIFIER L'HISTORIQUE DES ADULTES

La principale approche méthodologique que nous allons utiliser se fait par le biais d'un questionnaire qui révélera les connaissances, les acquis et les compétences du groupe cible final (adultes ayant besoin de perfectionnement).

* * NOTE : Les parenthèses incluent une formulation différente pour aider les adultes à mieux comprendre la question.

1. Profil

Quelle est votre formation ?

Enseignement primaire (école primaire)	Enseignement secondaire (Collège et lycée général/technique)	Enseignement supérieur (Écoles et universités)

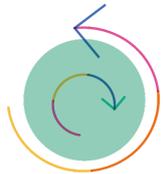
Veuillez expliquer le nombre d'années des niveaux d'étude :

Enseignement primaire (école primaire)	Enseignement secondaire (Collège et lycée général/technique)	Enseignement supérieur (Écoles et universités)
Numéro :	Numéro :	Numéro :
Niveau :	Niveau :	Niveau :

Âge:

--

Sexe :



Pays de résidence :

2. Expérience et acquis

Avez-vous un emploi maintenant ?

OUI	NON
-----	-----

Depuis combien d'années travaillez-vous ?

Quel est votre travail à l'heure actuelle ?

Combien de langues parlez-vous ?
Veuillez préciser ci-dessous

Comment estimez-vous votre niveau dans les langues?

1=médiocre, 2= bon, 3=très bon, 4=excellent

Français...

Anglais...

Grec...

Avez-vous déjà séjourné dans un autre pays que votre pays pour une période de plus d'un an ?





Votre séjour dans d'autres pays vous a-t-il permis de développer davantage de compétences ?
(Veuillez ajouter d'autres compétences)

COMPÉTENCES	OUI	NON
Communication interculturelle (communication entre des personnes de différentes cultures.)		
Connaissance d'une langue étrangère (apprentissage d'une ou de plusieurs nouvelles langues)		
Autres compétences :		

Écrivez 3 compétences principales dont vous avez besoin pour votre travail

Si vous êtes sans emploi, veuillez écrire depuis combien de temps.

Quel a été votre dernier emploi (le cas échéant) ?

Travaillez-vous mieux sans conseils/aide, supervision et/ou restrictions ?

Oui/ parfois/ cela dépend/ non....



Vous sentez-vous plus à l'aise à travailler seul ou avec d'autres personnes ?

Pensez-vous avoir ces caractéristiques ?

	OUI	NON	PEUT-ÊTRE UN PEU
Créatif (avoir de nouvelles idées)			
Sociable (aimer parler avec d'autres personnes)			
Solitaire (n'aime pas parler avec d'autres personnes)			
Impatient (se plaindre, s'emporter rapidement)			
Patient (calme, ne se plaignant pas)			
Responsable (les autres vous font confiance)			
Influenceur (les autres croient facilement en vous, vous suivent)			
Apprenant (vous apprenez de nouvelles choses)			
Enseignant (vous aimez transmettre et aider les autres à comprendre)			
Autonome (vous aimez faire les choses seul)			
Extroverti (vous exprimez facilement vos sentiments)			
Introverti (vous savez qui vous êtes et où vous en êtes)			
Conscient (vous savez où vous vous trouvez/qui vous êtes)			

Compétences numériques/informatique/technologie



	YES	NO
J'ai des compétences numériques		
J'ai des compétences numériques (répondre à des e-mails, gérer des bureaux Microsoft, des communications sur les médias sociaux, etc...)		
J'ai de solides compétences numériques (programmation, configuration ou gestion de sites Web, Cloud computing, robotique, etc...)		

Avez-vous un smartphone ?

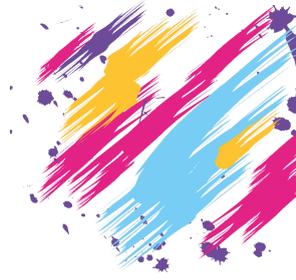
Utilisez-vous les réseaux sociaux ? (Facebook, twitter, Instagram, etc.) ?

Avez-vous une adresse e-mail ?

Avez-vous un permis de conduire ?

Avez-vous une carte de crédit ?





Pouvez-vous accéder à votre compte bancaire en ligne ?

Pouvez-vous remplir les formulaires de demande et d'administration en ligne?

Avez-vous suivi des "cours informels" dans les 12 derniers mois (formations de courte durée menant à des certificats) ?

L'éducation « non formelle » vous aide-t-elle à développer vos compétences ? (p.ex. : Apprendre à partir d'articles, de bulletins d'information, des sites Web...).

Rencontrez-vous des problèmes si vous souhaitez étudier davantage ou suivre une formation ? (Comme une mauvaise connexion Internet, etc...)

3. Identifier les aptitudes et les compétences ayant besoin d'une remise à niveau – De quelles aptitudes et compétences avez-vous besoin pour obtenir un meilleur emploi ?

Parmi les compétences suivantes, lesquelles pensez-vous ne pas posséder et que vous souhaitez développer ? (Vous pouvez cocher plusieurs colonnes)

5 = très élevé ; 4 = élevé ; 3 = moyen ; 2 = faible ; 1 = très faible





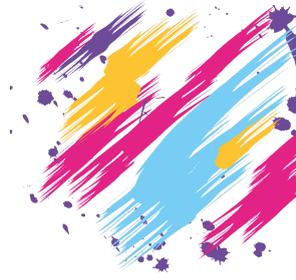
COMPÉTENCES	1	2	3	4	5	JE VEUX CES COMPÉTENCES POUR DES RAISONS PERSONNELLES	JE VEUX CES COMPÉTENCES POUR TROUVER UN EMPLOI
Créativité (vous utilisez votre imagination pour mieux travailler)							
Persuasion (vous amenez les autres à vous faire confiance)							
Collaboration (vous travaillez bien avec d'autres personnes)							
Communication (vous parlez facilement avec d'autres personnes)							
Adaptabilité (vous apprenez et comprenez rapidement votre position et une nouvelle situation)							
Intelligence émotionnelle (vous avez la compréhension et le respect des autres)							
Communication écrite et verbale (vous pouvez vous exprimer aisément oralement et par écrit dans une langue)							
Compétences interpersonnelles (vous adoptez un comportement correct avec d'autres personnes)							
Compétences Microsoft Office (vous savez utiliser un ordinateur)							





COMPÉTENCES	1	2	3	4	5	JE VEUX CES COMPÉTENCES POUR DES RAISONS PERSONNELLES	JE VEUX CES COMPÉTENCES POUR TROUVER UN EMPLOI
Organisation (vous utilisez temps et énergie efficacement)							
Gestion du temps (vous utilisez votre temps efficacement)							
Résolution de problèmes (vous avez de bonnes réponses aux problèmes)							
Ecouteur actif (vous écoutez les gens et répondez aux problèmes)							
Négociation (vous amenez facilement les autres à vous croire)							
Flexibilité (vous acceptez les points de vue différents)							
Informatiques - médias sociaux (vous utilisez Facebook, Instagram, twitter)							
Compétences pédagogiques (vous savez expliquer)							
Calcul (vous manipulez bien chiffres et opérations)							
Autres compétences (veuillez écrire) ...							





Désirez-vous améliorer certaines compétences ? Veuillez les indiquer.

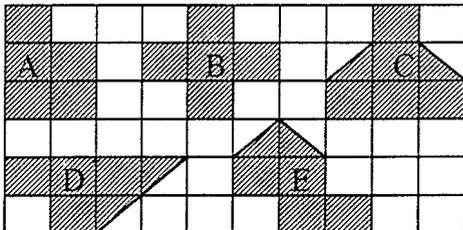
Parmi les compétences ci-dessus, lesquelles considérez-vous comme importantes pour l'obtention d'un emploi ? (Écrivez les 5 plus importantes selon vous)

De quelle manière préférez-vous développer vos compétences ? (lire et étudier à partir d'un ordinateur ? Ou dans une classe avec un enseignant ?)

4. TEST COURT DE RÉFLEXION CRITIQUE

Si votre enfant ou l'enfant d'un des membres de votre famille avait ce problème à l'école, pourriez-vous l'aider ?

1. Parmi les propositions ci-dessous, laquelle appartient à un domaine différent de celle des autres ?



(A) A

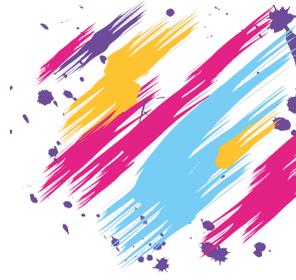
(B) B

(C) C

(D) D

(E) E



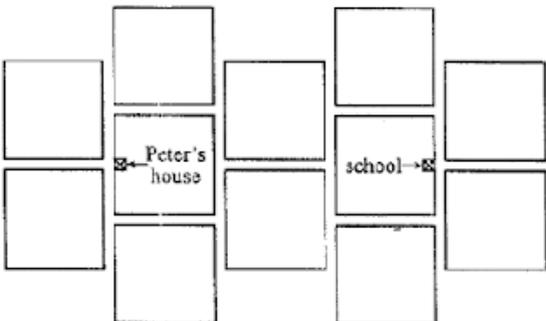


2. Il y a 120 pommes dans deux paniers. Si on retire 28 d'entre elles d'un des deux paniers, et qu'à la fin, dans chaque panier, il y a le même nombre de pommes, combien de pommes y avait-il au départ dans chaque panier ?

- (A) 68, 52 (B) 78, 42 (C) 68, 54 (D) 74, 46 (E) 80, 40

3. Marie (fille) a 3 frères (garçons) et 2 sœurs (filles). Combien de frères et de sœurs son frère Michael a-t-il ?

- (A) 3 frères et 2 sœurs
(B) 2 frères et 3 sœurs
(C) 2 frères et 2 sœurs
(D) 3 frères et 3 sœurs
(E) Aucune de ces réponses



4. La photo est une carte géographique du quartier de Pierre. Chaque bloc représente un carré avec des côtés de 100m de longueur. Quelle distance minimale Pierre doit-il parcourir pour aller de la maison à l'école ?

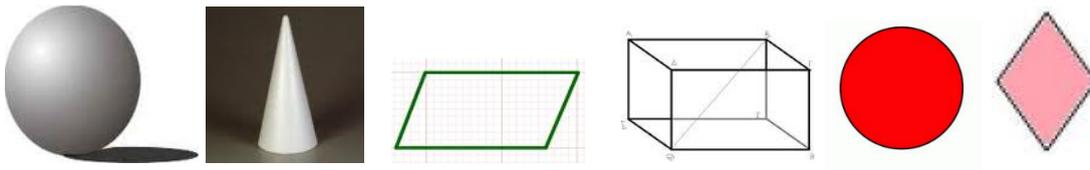


- (A) 100m (B) 700m (C) 450m (D) 350m
(E) 500m

5. Dans une ferme, il y a le même nombre de porcs, de canards et de poulets dans la cour. Ces animaux ont ensemble 144 jambes. Combien y a-t-il de canards ?

- (A) 43 (B) 18 (C) 21 (D) 35 (E) 42

6. Combien de solides géométriques y a-t-il dans les figures ci-dessous ?

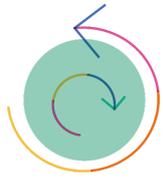


- (A) 2 (B) 3 (C) 4 (D) 5 (E) 6

7. Si une grand-mère essaie de donner à chacun de ses petits-enfants 10 bonbons, l'un d'eux n'en aura aucun. Si elle donne 8 bonbons à tout le monde, il reste 6 bonbons. Combien de petits-enfants la grand-mère a-t-elle ?

- (A) 2 (B) 6 (C) 9 (D) 8 (E) 10

8. Dans un train, 29 personnes descendent au premier arrêt alors que 17 personnes montent dans le train. Il y a maintenant 77 passagers dans le train. Combien de passagers y avait-il au départ dans le train ?



(A) 89
60

(B) 46
(E) 48

(C) 94

(D)

9. Dans un camping, 50 campeurs ont besoin de 75 kilos de pain par jour. Si le nombre de campeurs monte à 120, combien de kilos de pain auront-ils besoin par jour ?

(A) 31

(B) 178

(C) 90

(D) 120

(E) 180

10. Hélène a 16 euros et avec les 5 euros que son grand-père lui a donné, elle a maintenant la moitié du montant de sa sœur Alice. Combien d'argent Alice a-t-elle ?

(A) 21

(B) 42

(C) 21

(D) 32

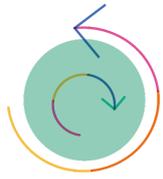
(E) 26

Autres approches méthodologiques et techniques pour identifier des adultes ayant besoin d'élever leur niveau de compétences

1. Entretiens individuels

L'entrevue en tête-à-tête est une situation où seuls l'intervieweur et la personne interrogée (dans ce cas, les éducateurs adultes ou les professionnels d'orientation professionnelle et l'adulte demandeur d'une remise à niveau) discutent ensemble. Au cours de l'entretien, les éducateurs adultes posent des questions suivant le questionnaire ci-dessus pour révéler les connaissances et les compétences de l'apprenant adulte. Les entretiens en face à face sont généralement encore plus efficaces que dans un groupe où les gens éprouvent souvent un sentiment d'insécurité et s'expriment moins facilement. Les personnes plus introverties se sentent plus à l'aise quand elles parlent avec une seule personne, ont le temps de réfléchir et d'exposer leurs idées. De plus, les éducateurs adultes et les professionnels de l'orientation professionnelle se concentrent sur les questions comportementales et motivent ces adultes à utiliser des situations et des expériences réelles pour répondre. Un conseil judicieux pour les





éducateurs adultes serait d'utiliser un "brise-glace" au début des entrevues ou même d'offrir une boisson aux personnes interrogées afin qu'elles se sentent plus détendues. De plus, lorsque les questions semblent déroutantes, ils peuvent les aider à mieux les comprendre. Dans le questionnaire, une autre formulation est présentée entre parenthèses pour une meilleure compréhension de la question.

2. Apprentissage informel par jeux/activités ludiques

L'utilisation des jeux dans le processus d'apprentissage présente de nombreux avantages. Les activités ludiques peuvent mettre en évidence des tendances naturelles de la personne en matière de concurrence, de réussite, de collaboration et de compassion. L'intérêt pour les jeux aideront à révéler les connaissances et l'esprit critique des adultes peu qualifiés.

Exemples :

Apprentissage basé sur un scénario :

- Défi – présenter aux adultes un problème/scénario.
- Choix – leur demander de choisir une réponse au problème.
- Conséquences – faire avancer le scénario et ses ramifications dans le parcours d'apprentissage en se basant sur les réponses de l'adulte.

Cette méthodologie permettra aux adultes ayant besoin d'une remise à niveau de développer leur esprit critique, des compétences et des caractéristiques nécessaires pour répondre à des scénarios réels de travail.

Scénario 1

Vous travaillez dans un restaurant, et un de vos clients est en colère et déçu par la qualité des plats qui lui ont été présentés. Comment gérez-vous cette situation ? Quelles actions entreprendrez-vous dans ce cas ?

Solution proposée





Quoi que disent votre client, écoutez-le attentivement.

Dites-leur que vous êtes désolé et faites-le sincèrement.

Dites-lui aussi que vous le comprenez et que vous souhaitez apporter une solution au problème. Garder un visage souriant et bienveillant vous aidera pendant toute la durée de l'échange. Après vous être excusé, vous pouvez lui offrir une sorte de compensation, comme un supplément gratuit qui coûtera peu au restaurant mais qui contribuera grandement à maintenir la satisfaction du client. Ces cadeaux peuvent être des boissons gratuites, un dessert gratuit, un chèque-cadeau pour une prochaine visite, des objets (verre à bière, t-shirt, etc..), ou une réduction sur l'addition.

Scénario 2

Votre relation avec un nouveau collègue démarre plutôt mal.

Elle/Il vous a sollicité de l'aide pour répondre à la demande d'un client, mais vous avez refusé parce que vous travaillez selon des délais serrés et vous ne pouvez pas vous permettre de perdre de temps. Il y a donc des tensions entre vous deux depuis ce moment-là, et, maintenant, que vous avez besoin de son aide sur un projet, il ne se montre ni très réactif ni très utile.

Comment récupérez-vous la relation ?

Solution proposée

Vous allez à lui en trouvant un moment propice pour lui dire, «je comprends que nous ayons eu un moment difficile ensemble. Et je m'en excuse. Ce que j'essaie de résoudre, c'est X. pouvons-nous avoir une conversation à ce sujet ? »

Peu importe avec qui vous avez un différend - un employé, votre patron, etc..., ils auront davantage d'estime pour vous si vous faites preuve de conscience de vous-même. La conversation peut être embarrassante, mais elle est préférable à une relation tendue qui pourrait durer des années, tout cela parce que votre comportement a été déplacé à un moment ou que vous avez fait une erreur.

Principaux objectifs : Tout dépend de la façon dont vous abordez la situation.

3. Formation informelle (table ronde/atelier)



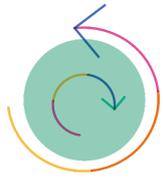


Les ateliers sont des réunions personnalisées, durant généralement deux heures, et pouvant être utilisées pour atteindre divers objectifs.

Structure de l'atelier :

1. Commencer par une présentation : Utilisez des brise-glace, commencez les introductions et créez un climat agréable.
2. Déterminer l'objectif : Dans ces ateliers, l'objectif est d'identifier les connaissances, les compétences et le contexte de l'apprentissage des adultes.
3. Décidez de qui a besoin de venir : le public cible concerne les adultes ayant besoin de perfectionnement. Ces adultes peuvent entrer en contact de nombreuses façons : par communication téléphonique, par courriels, par des rencontres en face à face etc ...
4. Dressez la liste des résultats concrets : Grâce aux actions, jeux, activités et conversations à l'atelier, l'évaluation des apprenants adultes selon leurs aptitudes et leurs compétences, peut être réalisée et enregistrée sur une liste.
5. Décidez de quand et où cela se fera : en ligne, ou en présence, au bureau, dans un parc, dans une salle de conférence, etc ...
6. Revenez en arrière pour établir un plan : Imaginez le résultat et travaillez pour structurer les activités pour obtenir le résultat voulu.
7. Détaillez les activités de chaque section : Chaque section doit inclure une activité différente. Par exemple, les sections peuvent être divisées en : introduction, visualisation, activités interactives telles que des tests de pensée critique, jeux de scénario, conversation ouverte et conclusions.
8. Utilisez des jeux improvisés comme échauffement : un jeu propice à l'amélioration de la collaboration peut se dérouler en racontant une histoire: les participants s'assoient en cercle si l'atelier est en mode présentiel. Ensuite, l'éducateur/instructeur adulte leur donne le titre d'une histoire. « Le meilleur jour de ma vie. » L'histoire est racontée par un mot à la fois suivant le cercle des apprenants ou, en ligne, en salle virtuelle. Il faut rappeler aux participants que l'histoire doit avoir du sens. Ils doivent construire des phrases, et pas seulement lancer des mots amusants pour faire rire. Ils doivent travailler ensemble pour retenir où ils ont été et essayer de créer une cohésion tout au long de l'histoire.
9. Tenez compte du brainstorming : Tout le monde doit se sentir libre de parler et de participer sans être interrompu ou découragé de quelque façon que ce soit.





10. Esquissez d'autres idées.

11. Partagez vos idées.

12. Déléguez si nécessaire.

13. Faire des diapositives : Les diapositives aident souvent les participants à mieux visualiser leurs instructions et peuvent être plus concentrés et engagés dans les ateliers.

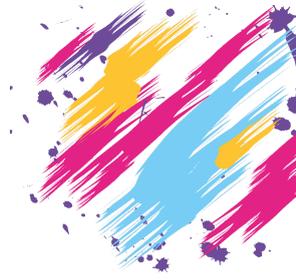
14. Gardez la notion du temps : Les ateliers de plus de 2 heures ont tendance à être fatigants et les participants perdront de l'intérêt.

Les activités interactives peuvent être considérées comme telles :

- La section de tests sur l'esprit critique du questionnaire peut être utilisée comme des exercices interactifs qui favorisent la réflexion critique des participants à l'atelier.
- Les jeux basés sur des scénarios (comme mentionné ci-dessus) peuvent également être utilisés pour initier la participation et l'interaction des participants et faciliter l'accès à leur mode de pensée dans de telles situations.

Des conversations ouvertes concernant les adultes ayant besoin de perfectionner leurs aptitudes, leurs connaissances et leur expérience de travail constituent un moyen efficace pour aider les participants aux ateliers à se sentir à l'aise pour partager plus d'informations. Voici quelques bonnes règles à suivre par les participants à l'atelier lors de conversations ouvertes :

- Soyez attentif à tous dans la pièce – écoutez sans jugement.
- Essayez de ne pas interrompre - si vous avez besoin d'intervenir, faites-le avec empathie.
- Si vous avez besoin de clarté pour comprendre ce qu'une personne exprime, faites-le-lui savoir.
- Si la personne paraît embarrassée, demandez-lui : « Pourriez-vous nous donner plus de précisions sur ce que vous venez de dire ? »
- Soyez aussi précis et clair que possible.
- Faites une pause de 5 secondes avant de répondre.



2.3.

TECHNIQUES POUR IDENTIFIER LES OBJECTIFS ET LES PERSPECTIVES DES ADULTES

Lorsque les adultes ayant besoin de perfectionnement professionnel doivent définir leur parcours personnel, il est nécessaire qu'ils aient une image claire et précise de leurs propres objectifs, tant au niveau professionnel que personnel. Cela fournit des informations sur la « voie » qu'ils désirent suivre et sur la durée qu'ils veulent consacrer à leur parcours éducatif. Ce processus consistant à être conscient de la « direction » de leur propre chemin est crucial à la fois pour eux et pour le formateur/éducateur. C'est en fait une sorte de boussole qui contribue à comprendre à quoi ressemblera le parcours éducatif. En outre, « avoir une vision » d'eux-mêmes sur le marché du travail complète ce cadre, en fournissant une sorte de « carte détaillée » de leurs désirs, attentes et potentiels pour le formateur, favorisant suggestions et conseils qui permettront d'atteindre plus facilement les objectifs attendus.

Cette partie de la boîte à outils montrera tout d'abord le fondement principal sur la façon et les raisons pour lesquelles il est important d'identifier les objectifs et les perspectives des adultes en apprentissage. Ensuite, elle sera axée sur une technique ou un exemple qui peut être utilisé avec votre personne-cible afin de la soutenir dans ce processus.

L'importance de fixer des objectifs et d'identifier des perspectives personnelles

Selon le CEDEFOP (2020, p. 58), « une approche coordonnée et cohérente des parcours de perfectionnement est fondée sur l'idée d'opportunités adaptables et flexibles et de parcours d'apprentissage adaptés aux besoins individuels des apprenants. L'évaluation des compétences,





une offre d'apprentissage sur mesure, la validation et la reconnaissance des compétences sont des éléments clés ».

Cela souligne la voie structurée sur laquelle doit s'engager un apprenant adulte ; l'une des premières étapes - cruciale pour définir les caractéristiques de ses voies - est la définition de ses objectifs et de ses perspectives sur le marché du travail.

S'il est vrai qu'aider les gens à comprendre leurs objectifs est une activité essentielle, il est également vrai que la focalisation porte trop souvent seulement sur les jeunes.

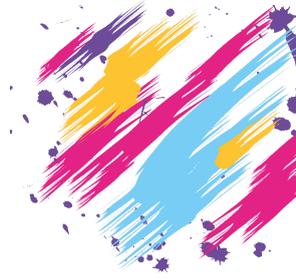
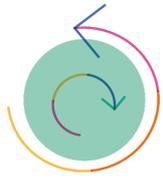
En fait, il est important de fournir de l'espace aux adultes – en particulier à ceux qui ont besoin d'élever leur niveau – puisque fixer un objectif pour et avec eux peut être un problème complexe. Bien sûr, soutenir un adulte dans ce processus est complètement différent, puisque vous interagissez avec une personne ayant de l'expérience, des connaissances, des capacités, et ses propres styles d'apprentissage. Comme nous l'avons vu dans le premier et dans le deuxième chapitre, Knowles (2002) a parlé d'un apprentissage autonome, un processus où les individus sont autonomes dans l'analyse de leurs besoins d'apprentissage et, surtout, dans la définition de leurs objectifs.

Dans ce domaine, l'orientation et l'orientation professionnelles apportent un soutien : elles offrent l'occasion de découvrir les perceptions, les intérêts, les capacités et les connaissances d'un adulte. C'est une étape fondamentale lorsque nous sommes impliqués dans une voie de perfectionnement.

Cette « voie de perfectionnement », telle que définie par le Conseil européen, est structurée comme suit (Conseil européen, 2016) :

1. Identifier les lacunes existantes en matière de compétences (évaluation des compétences).
2. Entreprendre un apprentissage sur mesure et flexible pour combler les lacunes identifiées à l'étape 1 (apprentissage sur mesure).
3. Faire reconnaître leur apprentissage sous la forme d'une qualification (partielle) ou de crédits (validation et reconnaissance).

Bien sûr, cette voie bien définie ne peut être réalisée que si l'adulte exprime un objectif clair et personnel, en planifiant la voie pour atteindre cet objectif. Plus les objectifs initiaux sont clairs, plus il est probable que les résultats attendus seront atteints.



Objectif vs. But

Afin de clarifier les termes, il est bon de faire une distinction entre objectif et but : même s'ils sont utilisés comme synonymes, dans le domaine de l'orientation professionnelle - et dans les "affaires" - ils diffèrent : un "but" est considéré comme se référant à quelque chose d'abstrait ou lié à un résultat à long terme (comme, "Je veux être directeur de projet) (O' Neil, 2018). En quelque sorte, le but est lié à la façon dont vous vous imaginez la fin de votre parcours personnel.

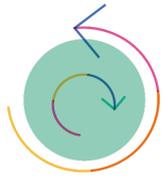
D'autre part, le terme « objectif » fait référence à quelque chose se présentant à court terme, mesurable et concret (comme « D'ici 2021, je m'inscrirai à ce cours en gestion de projet et je veux obtenir le diplôme ») (Ibid.). La même distinction est utilisée dans d'autres domaines, comme l'éducation, où « le but » et « l'objectif » d'apprentissage sont séparés et utilisés différemment, mais ayant la même portée (Université Harvard).

Ainsi, il est important de guider notre personne-cible pour comprendre son but principal à long terme puis tracer avec elle la voie, comprenant des petites étapes (ou objectifs à court terme). Dans tous les cas, il est essentiel de l'aider à se concentrer sur l'importance de savoir comment se visualiser et, comme cela a déjà été précisé, à comprendre quels objectifs elle doit atteindre pour combler le fossé entre son statut actuel et son but final.

La définition d'un but est aussi liée à ses valeurs, à ses désirs, à la méthode et aux outils nécessaires pour réussir, mais surtout, à la motivation et aux raisons qui le fondent (Brause, 2004).

Enfin, comme on le sait partout dans le monde, un objectif nous aide non seulement à atteindre notre objectif principal – ou notre vision de nous-mêmes ; pour ce faire, il doit être SMART (intelligent) : Spécifique | mesurable | réalisable | pertinent | limité dans le temps. Même si le sujet est un objectif personnel et que tous ces indicateurs ne peuvent pas s'intégrer, ils constituent toujours une bonne référence pour développer un objectif.

Un objectif complètement irréalisable ou fixé trop haut par rapport au potentiel de la personne-cible peut conduire à un échec et à des conséquences négatives sur la confiance et la conscience de soi.



En fixant des objectifs, il est possible d'évaluer les parcours professionnel et personnel et de comprendre le degré de réalisation attendue. Pour ce faire, un processus de surveillance est toujours suggéré. Même s'il était strictement fait référence aux apprenants adultes dans l'éducation de base, une étude (Comings at al., 1999) fournit des idées pouvant être utilisées également dans ce cas, surtout pour rendre les objectifs plus concrets : il est recommandé d'aider les apprenants adultes à évaluer régulièrement si leurs objectifs sont pertinents et réalisables. En outre, il est suggéré de ne pas avoir peur de les repenser et de les développer à nouveau si nécessaire, et d'attribuer des priorités parmi les objectifs spécifiques, en vérifiant l'écart entre les objectifs initialement proposés, le statut actuel de l'apprenant adulte et le but final attendu. Avec une petite adaptation, ces conseils peuvent être mis en œuvre avec succès dans notre domaine.

Une compétence à prendre en considération : la conscience de soi

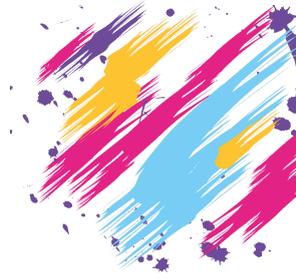
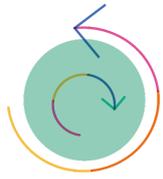
Lorsque vous travaillez avec un adulte sur ses buts et objectifs, prenez également en considération l'importance de certaines de ses compétences générales, comme la conscience de soi. La conscience de soi fait référence principalement à la capacité de s'observer et de reconnaître un sentiment tel qu'il apparaît (Goleman, 1998). Cette compétence comprend l'auto-analyse, qui accorde toute son attention sur son propre état interne. Selon Goleman, cette compétence implique de se connaître - de connaître ses capacités, compétences, besoins et motivations (Goleman, 2012). Une personne consciente d'elle-même connaît mieux ses valeurs et ses objectifs, ses propres « arguments de vente » et ses points faibles. Elle sait quoi faire, ce qu'elle veut et comment l'obtenir. Connaître les domaines dans lesquels elle se sent en confiance, son potentiel et où elle désire aboutir permet de définir facilement le chemin à parcourir.

Lorsque la conscience de soi est absente, cela peut être un obstacle important à la carrière professionnelle potentielle de la personne-cible, et créer des obstacles supplémentaires à la clarification des objectifs et des buts réels. Renforcer la conscience de soi signifie maximiser les chances de faire correspondre ses compétences à un éventuel emploi, cela facilitant le processus d'élévation du niveau des compétences.

On se concentrera sur les éléments suivants pour accroître le développement de la conscience:

- Préférences concernant le style de travail
- Motivation personnelle





- Compétences générales
 - Environnement de travail adapté
-
- Principaux points forts et comportements clés
 - Style d'apprentissage préféré
 - Les carrières et postes possibles correspondant aux potentialités et aux talents de la personne

Grâce à la compréhension accrue de ce dont ils disposent et de ce qu'ils sont vraiment, leur but peut se trouver renforcé, ils améliorent leur estime de soi et clarifient ce qu'ils veulent pour définir des objectifs encore plus précis.

Suggestions, techniques ou approches pour aider les adultes demandant à améliorer leurs compétences en vue d'identifier leurs objectifs

L'identification des objectifs de la personne-cible adulte peut se faire par différentes approches et techniques. Bien sûr, comme mentionné précédemment, les compétences générales sont très importantes : les compétences clés étant l'empathie et la capacité d'écoute. La personne que vous soutiendrez doit se sentir écoutée et libre de fournir des explications sans tension ni obstacles. Dans la section suivante, vous trouverez une approche pratique permettant à la personne-cible adulte de développer ses objectifs :

1. Définir un environnement positif :

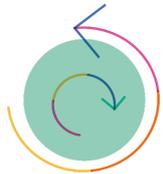
L'endroit où vous allez organiser l'activité doit être confortable ou au moins offrir une atmosphère agréable pour atteindre le but.

Cela lui permettra d'être plus ouvert au moment de parler de ses perspectives professionnelles, mais cela peut également favoriser les intuitions personnelles et la meilleure compréhension du contexte d'où elles sont issues.

2. Votre attitude est importante :

Présentez-vous et présentez l'organisation avec laquelle vous travaillez ; si vous avez déjà rencontré la personne auparavant, il serait bon de faire référence à la réunion précédente ; souriez ; offrez un peu d'eau ; aidez-la à se sentir à l'aise. Seule une atmosphère détendue peut créer un environnement dans lequel la personne-cible est plus disposée à contribuer au





développement de son propre parcours. De plus, vous allez commencer une relation avec cette personne où la confiance et le respect mutuel sont essentiels au succès du processus.

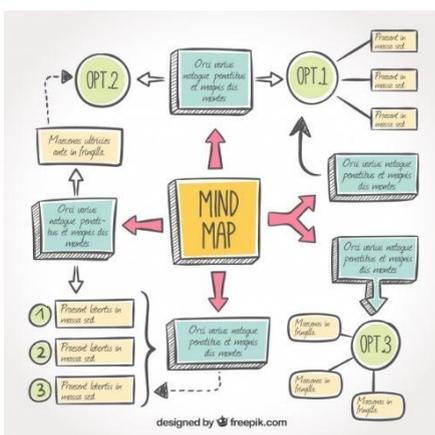
3. Connaître votre cible :

Il est essentiel de connaître la personne avec laquelle vous parlez : il vaut toujours « demander » au lieu de « dire ». Renseignez-vous sur leurs précédents lieux de travail (le cas échéant), leur expérience professionnelle antérieure, leurs études, leurs activités du temps libre. Cette discussion peut également aborder d'autres sujets, mais ne demandez rien de personnel : c'est à la personne de décider si elle doit s'ouvrir sur son parcours personnel.

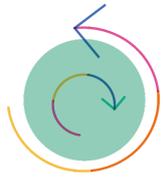
Enfin, essayez d'apprendre si elle appartient à un réseau ou un soutien de pairs : Il est crucial de faire comprendre l'importance du soutien apporté par d'autres personnes au long de son parcours, comme ressources potentielles ou aussi comme modèle positif pouvant motiver pendant la réalisation de l'objectif.

Il est également possible d'utiliser une approche de l'éducation non formelle afin de faciliter cette phase :

Mind Map (Carte heuristique)



L'utilisation d'une carte heuristique est un bon moyen et une approche de départ pouvant aider les adultes à s'exprimer sur eux-mêmes : Il peut s'agir des événements principaux de leur vie, de l'expérience professionnelle ou de leurs compétences pour une carrière ou un emploi



potentiel désiré. Certains des conseils à donner lors de la constitution d'une carte heuristique peuvent être parmi les

suivants :

- L'utilisation de mots-clés ou d'images est fortement recommandée.
 - Commencer à partir du centre de la page - où la personne-cible écrira son nom - et continuer à écrire/dessiner autour de ce centre.
 - Comme alternative, au centre de la carte heuristique, la cible peut mettre une image de – ou écrire le nom de – l'emploi/la profession qu'il/elle désire exercer.
 - L'utilisation des couleurs est importante pour mettre en évidence un sujet commun, pour faire des associations, pour différencier un élément d'un autre.
-
- Utiliser des flèches, des icônes ou d'autres éléments visuels qui facilitent les connexions et les liens entre les éléments de la carte
 - Promouvoir la créativité et l'imagination
 - Ne jugez pas le résultat !

Vous pouvez donner maximum 30 minutes à la personne pour créer sa propre carte heuristique. Ensuite, invitez-la à présenter son travail. Utilisez sa présentation pour approfondir les sujets qui vous aident à comprendre complètement le profil.

4. Comprendre sa propre confiance et ses compétences pour le poste souhaité

Il est important de donner la possibilité d'auto-évaluer les capacités et les compétences, en comprenant ainsi la confiance en soi et les motivations qui les sous-tendent. Invitez-la personne à dresser la liste des aptitudes ou compétences requises pour l'emploi/profession désirée, en se concentrant toujours sur les « forces » et les attitudes ou les côtés à améliorer : cette discussion peut être importante pour la phase suivante. En outre, une analyse SWOT pourrait être une technique et un exercice intéressants qui peuvent l'aider à mieux connaître son statut.

5. Définir le but et les objectifs

Une fois que vous connaissez la personne, après avoir discuté d'elle, de l'emploi souhaité, de ses aptitudes et compétences, il est temps de « visualiser » le parcours et de fixer le but et les objectifs sur la base de leur parcours. Vous pouvez utiliser certaines des questions suivantes pour faciliter le processus :





- De combien de temps disposez-vous pour réaliser votre but ?

- Quelle est votre principale motivation pour atteindre cet objectif ?
- Quel est le niveau de connaissances requis ?
- Aurez-vous besoin d'une nouvelle qualification ou d'une qualification supplémentaire ?
- Comment allez-vous atteindre votre objectif ?
- Pouvez-vous identifier les objectifs à court terme dont vous avez besoin pour atteindre votre objectif final ?

- Pouvez-vous définir une chronologie pour chacun d'entre eux ?
- Avez-vous besoin de soutien pour atteindre vos buts et/ou objectifs ? Avez-vous besoin du soutien de quelqu'un d'autre et pourquoi ?
- Connaissez-vous quelqu'un qui désiret comme vous atteindre un but et un objectif similaires : pouvez-vous en apprendre davantage et modéliser votre comportement en fonction de la réussite de cette personne ?
- Vos objectifs correspondent-ils au modèle SMART ?

Ces questions peuvent être gérées par le biais d'un dialogue ouvert, afin de faciliter la conversation. Cependant, l'utilisation du tableau de la phase suivante est plus que recommandée pour les aider à planifier concrètement ce qu'ils veulent faire.

6. Planifiez !

Lorsque nous parlons de buts et d'objectifs, il est important de les écrire et de les mettre dans un cadre défini pouvant aider à comprendre si nous sommes en possession de tous les éléments à suivre dans notre voie. Sur la base des questions qui ont été posées au paragraphe précédent, un tableau comme celui qui suit, peut être utilisé pour soutenir la personne-cible afin de mieux identifier ses objectifs, ainsi que toutes les informations connexes :

OBJECTIF	Ce que j'ai	Ce dont j'ai besoin	Objectif(s) (SMART)	Comment (support, effort, ressources)	Quand
			1...		
			2...		
			3...		
			4...		





Comme vous pouvez le voir, le tableau est divisé en 3 parties.

Une fois que vous avez établi quel est le but principal dans l'espace de gauche, vous pouvez inviter la personne-cible à travailler sur la partie suivante : ce domaine est axé sur les compétences, l'expertise ou d'autres éléments qui peuvent les aider ou les adapter au chemin à parcourir pour atteindre l'objectif défini. À côté de la colonne « ce que j'apporte », il y a un espace dédié à comprendre les informations « manquantes », les connaissances, les qualifications ou l'expérience afin de combler l'écart. Lorsque cet élément est défini, la personne-cible est invitée à développer un ou plusieurs objectifs, en tenant toujours compte du modèle SMART.

Pour chaque objectif, elle est invitée à analyser le type de ressources, la somme des efforts, l'appartenance à un réseau, et des besoins pour atteindre cet objectif. Avant de finaliser le tableau, il est bon que la personne fixe une date limite pour chacun des objectifs. Une fois le tableau terminé, c'est un premier plan pour atteindre l'objectif qui est prêt.

Une autre étape pourrait être de décomposer chaque objectif en petites tâches, afin de comprendre chaque étape et de vérifier les progrès qu'il est nécessaire de surveiller pour savoir si les objectifs sont atteints ou non. Un modèle à utiliser peut être le suivant :

Objectif n°....		Dernier délai:
Tâches	Comment	Date limite
<i>Ajoutez autant de lignes que nécessaire</i>		

7. Moniteur

Comme il a été indiqué précédemment, afin d'évaluer si ses objectifs sont pertinents, réalisables, il est important de surveiller continuellement la progression : vous pouvez toujours planifier une réunion « intermédiaire » pour chaque objectif, en fonction du temps qui a été défini. Pour ces réunions, vous pouvez utiliser une feuille de travail comme suit, qui peut vous aider à vérifier avec votre personne-cible la progression de son travail (en se basant sur le précédent) :





Objectif n°....			
		Fin Dernier délai:	
Tâches	Date limite	Mise à jour/ Note	Atteint ?

Ces réunions sont vraiment importantes, car elles peuvent vous faire comprendre le niveau de réussite et comment intervenir pour refixer l'objectif ou réfléchir à nouveau à l'ensemble les objectifs.

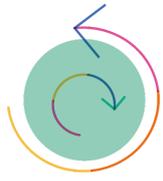
Chaque réunion de suivi devrait porter le même soin et la même attention que la première réunion, afin de maintenir un climat positif tout au long du parcours.

8. Ressources utiles

D'autres ressources que vous pouvez utiliser pour aider les adultes dans le besoin de perfectionnement afin d'identifier leurs objectifs sont disponibles sur les liens suivants :

SymfoS – symboles de succès : le projet vise à déclencher des améliorations substantielles dans le système d'éducation et d'orientation professionnelle pour les jeunes défavorisés d'Europe en mettant en œuvre une méthode de conseil innovante utilisant un ensemble de symboles. Sur la base des expériences du projet FSE "Perspektiven BildungÖsterreich", dans lequel Hafelekar a développé cette méthode, le projet considère le potentiel élevé du travail de SymfoS comme langue supplémentaire pour aider les jeunes à s'exprimer (<http://www.symfos.eu/>).

Inclusive+ : Un projet visant à améliorer l'intégration des personnes peu qualifiées sur le marché du travail en améliorant et en étendant les outils de soutien existants pour les professionnels intermédiaires. Des outils flexibles et adaptables pour aider, découvrir, documenter et développer les compétences, telles que les fiches d'évaluation des compétences pour les travailleurs adultes (<http://www.inclusiveplus-project.eu/>).



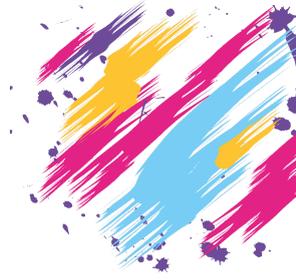
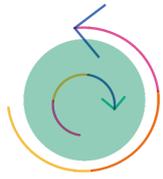
Dans ce chapitre, nous avons vu combien il est important de fixer des buts et des objectifs pertinents dans le cadre d'une voie d'élévation de niveau potentielle : plus ils sont réalistes, surveillés, plus ils apportent la réussite. La cible adulte n'est pas la seule responsable de ce processus, mais le conseiller en carrière joue un rôle crucial pour la soutenir dans la définition de ses objectifs. Les techniques et suggestions présentées peuvent être adaptées à votre contexte et à votre cible, en fonction des besoins d'apprentissage des personnes avec qui vous allez travailler. Cette tâche n'est pas particulièrement facile, mais le soutien continu et l'échange entre vous et votre cible sont essentiels pour définir leur réussite.

3. FORMULAIRES ET MODÈLES



3





3.1.

EXERCICES POUR MOTIVER

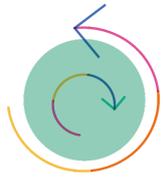
La visualisation des objectifs

DURÉE PRÉVUE

15 minutes

INTRODUCTION





L'imagerie mentale des événements futurs (également connue sous le nom de simulation mentale, visualisation des objectifs et avenir imaginé) est une technique qui aide les gens à « envisager des possibilités et à développer des plans pour apporter ces possibilités » (Taylor et al., 1998). De tels exercices sont considérés comme des exercices importants de motivation car ils favorisent le comportement orienté vers les objectifs et stimulent aussi la motivation et la volonté de réussir.

L'imagerie axée sur les résultats se concentre sur la finalisation du résultat qu'une personne souhaite atteindre, tandis que l'imagerie axée sur les processus se concentre sur le processus et sur les étapes à suivre pour atteindre le résultat souhaité. L'imagerie mentale de soi-même possible, comprenant la vision de l'avenir idéal, de la carrière, des relations, améliore la motivation en aidant les gens à identifier les objectifs et à développer un comportement axé sur les objectifs (Oyserman, Bybee et Terry, 2006).

L'exercice de visualisation des objectifs a été adapté par Hugo Alberts (Ph.D.) et Lucinda Poole (PsyD). Copyright © 2020 by PositivePsychology.com B.V. tous droits réservés. L'objectif principal de l'activité est d'améliorer la motivation et de promouvoir le concept de comportement axé sur les objectifs.





EXPLICATION DE L'ACTIVITÉ

Le formateur peut guider les apprenants dans l'utilisation d'un script par le biais d'un processus dans lequel ils utiliseront l'imagerie visuelle pour visualiser leurs objectifs futurs et se sentir donc plus motivés pour continuer à apprendre et à travailler sur leur développement personnel et professionnel pour réussir.

PRÉPARATION / MATÉRIEL NÉCESSAIRE (SI VOUS POURSUIVEZ)

Une pièce calme et spacieuse avec des chaises.

MISE EN ŒUVRE :

- Étape 1.

Guidez les participants tout au long de l'exercice en suivant le script suivant :

Prenez un moment pour vous asseoir confortablement et fermez doucement les yeux. Prenez quelques respirations profondes et lentes, et détendez-vous à votre rythme. Je vais vous parler pendant un petit moment, et vous n'avez rien à faire de spécial, seulement écouter et imaginer. Faites de votre mieux pour éviter de vous endormir. Détendez-vous et laissez aller votre imagination.

J'aimerais que vous réfléchissiez à un objectif que vous voulez atteindre dans la prochaine année de votre vie. Il peut s'agir d'un objectif de relation, d'un objectif éducatif, d'un objectif personnel ou d'un objectif lié au travail. Prenez un moment pour faire avancer cet objectif et le visualiser dans l'œil de votre esprit. (30 s)

Maintenant, avec cet objectif personnel à l'esprit, j'aimerais que vous vous imaginiez avancer dans le temps... vous vous voyez dans une semaine... deux semaines... trois semaines. Et quatre semaines... vous vous trouvez un mois plus tard dans votre vie, et vous avez commencé à travailler à la réalisation de votre objectif - vous êtes sur la voie de la réussite. Quelles décisions avez-vous prises ? Quelles actions avez-vous entreprises ? Que ressentez-vous alors que vous êtes sur la voie de la réussite ? (30 s)





Maintenant, en utilisant votre imagination, continuez à avancer dans le temps... jusqu'à ce que vous soyez 6 mois dans l'avenir. Vous êtes beaucoup plus près de votre objectif.

Vous commencez à remarquer les fruits de tous vos efforts. À quoi cela ressemble-t-il ? Que ressentez-vous alors que vous vous rapprochez de plus en plus de votre objectif ? Permettez-vous de remarquer tout sentiment ou émotion lié à ce moment. Maintenant, j'aimerais que vous continuiez à avancer dans l'avenir jusqu'à ce que vous vous voyiez dans un an. C'est le moment où vous avez pleinement atteint votre objectif. Vous avez réussi ! Visualisez-vous, voyez-vous dans votre esprit au moment de la réussite. Où êtes-vous, et que faites-vous ? Avec qui êtes-vous, si quelqu'un est avec vous ? Que vous disent les personnes qui sont avec vous ? Que leur dites-vous ? (15 s)

Que ressentez-vous alors que vous avez atteint votre objectif ? Quelles émotions sont liées à cette réussite ? Vous ressentez de la fierté, de la joie, de la satisfaction. (30 s)

J'aimerais maintenant que vous regardiez en arrière votre parcours. Revenez sur tout le processus de réussite. Regardez en arrière et remarquez tous vos efforts et votre dur travail, et observez comment vous avez atteint votre objectif, étape par étape. Quelles étaient les petites actions que vous avez faites, chaque jour, pour réussir ? Quelles actions avez-vous faites au travail ? Qu'avez-vous changé dans vos relations ? (15 s)

Qu'avez-vous fait en interne pour réussir ? Comment avez-vous géré les pensées négatives et les obstacles émotionnels ? Quelles stratégies d'adaptation avez-vous utilisées ? Prenez un instant pour réfléchir à toutes les choses qui vous ont aidé à gérer les défis personnels qui se sont présentés sur votre chemin. (30 s)

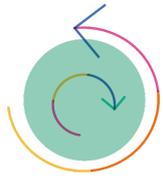
Très bien. Maintenant, comme l'exercice arrive à sa fin, prenez une inspiration profonde, puis soufflez lentement. Lorsque vous êtes prêt, ouvrez doucement vos yeux.

- Étape 2.

Évaluez l'exercice et demandez aux participants de partager leur expérience et l'impact de cet exercice sur eux. Les participants répondront par écrit aux questions suivantes :

1. Comment s'est passée cet exercice de visualisation pour vous ?
2. Y a-t-il quelque chose que vous avez appris au cours de cet exercice ?





3. Existe-t-il des informations que vous pouvez utiliser pour vous rapprocher de vos objectifs ? Si c'est le cas,

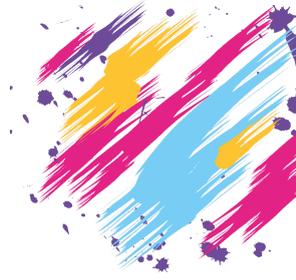
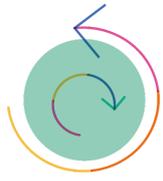
énumérez-les ci-dessous.

PATHWAYS

participants auront des avantages propices à la motivation. Les gens qui ont tendance à être pessimistes peuvent être moins motivés lorsqu'ils visualisent leur réussite future.

- Encouragez les participants à se concentrer également sur des images mentales positives liées au processus et à la façon d'atteindre leurs désirs plutôt que de se concentrer exclusivement sur les résultats souhaités.
- Encouragez le client à cultiver une image mentale fondée sur des attentes positives (c'est-à-dire la croyance que l'événement futur imaginé est réalisable) plutôt que sur des fantasmes positifs (c'est-à-dire des images idéalisées des événements souhaités indépendamment de leur probabilité de réussite), car l'attente positive est plus motivante.





Échange de rôles motivationnels

DURÉE PRÉVUE

Une heure

INTRODUCTION

Comme on le sait déjà, la motivation et l'implication émotionnelles d'une personne jouent un rôle prépondérant et assure une plus grande efficacité dans la réalisation de buts personnels. Parfois, la perte de motivation est également causée par la peur des obstacles et des échecs rencontrés dans le passé.

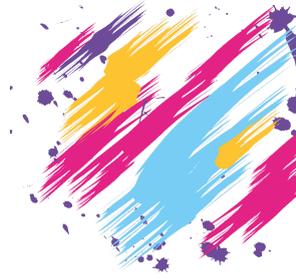
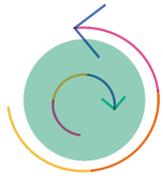
L'utilisation de conseils directs et axés sur les objectifs afin de susciter des changements de motivation et de comportement est une bonne stratégie pour atteindre l'objectif (Miller & Rollnick, 2009). Par conséquent, il est nécessaire de motiver les gens en créant une atmosphère de responsabilisation et d'évoquer de nouvelles idées, opinions et raisons pour modifier la confiance d'une personne.

En outre, se mettre à la place d'une autre personne, s'identifier aux difficultés rencontrées par d'autres, et être en mesure d'encourager quelqu'un, est une technique qui aide les gens à trouver des solutions alternatives, à réduire leurs craintes et à augmenter leur motivation.

L'exercice est inspiré d'une part par la technique du jeu de rôle formatif, une technique qui demande aux participants de présenter certains rôles en interaction. Cela permet une analyse ultérieure des expériences, de la dynamique interpersonnelle et des processus de communication. Des techniques d'entrevue motivationnelle sont également prévues. Cette technique est une forme de communication collaborative, axée sur les objectifs, avec une attention particulière sur le langage du changement.

Le but de l'activité est d'activer chez les participants, un processus de maîtrise émotionnelle et de motivation qui, à partir de la conscience de leurs propres attitudes, encourage la prise de conscience de nouvelles façons proactives de penser et d'agir.





EXPLICATION DE L'ACTIVITÉ

Exercice en binôme : parlez à l'autre d'un succès puis d'un échec relatif à sa motivation personnelle, en décrivant les circonstances et en identifiant les causes. L'autre personne après avoir écouté attentivement, devra jouer le rôle du « motivateur », en indiquant au partenaire quelles étaient ses forces et ses faiblesses. Ensuite, ils doivent reconsidérer à nouveau l'échec en se concentrant sur les forces, en soulignant comment tirer un enseignement des échecs et en imaginant ensemble une fin différente et positive.

L'exercice doit être répété en inversant les rôles.

Une fois que les deux participants ont expérimenté les deux rôles, le modérateur ouvre une discussion (la discussion peut être faite en binôme, ou en groupe s'il y a trop de binômes) pose des questions pour stimuler la réflexion sur la motivation et la pensée positive, pour donner les moyens de changer en tirant parti de leur propre capacité à changer et à explorer leurs expériences, leurs perspectives et leurs idées.

PRÉPARATION / MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Une pièce calme et spacieuse avec des chaises.

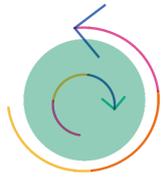
MISE EN ŒUVRE

- Étape 1

Après avoir déterminé qui commence, expliquez au binôme participant comment se déroulera l'activité, en la décrivant en détail. Assurez-vous que les participants sont à l'aise et prêts à partager leurs expériences personnelles (5 minutes).

- Étape 2





Le participant parle à l'autre d'un succès puis d'un échec lié à la motivation personnelle, en décrivant les circonstances et en identifiant les causes, tandis que l'autre écoute avec attention (5 minutes).

- Étape 3

Le deuxième participant devra agir comme un « motivateur » en faisant remarquer au partenaire quelles étaient ses points forts et ses faiblesses, il/elle peut proposer quelques angles de réflexion, poser des questions et approfondir quelques détails et mettre en évidence différentes approches du problème (10 minutes).

- Étape 4

Le premier participant est invité à reconsidérer de nouveau l'échec en se concentrant sur les forces, et en imaginant, avec l'aide du partenaire, une fin différente, positive, si la situation a été abordée avec une motivation et une attitude différentes (5 minutes)

- Étape 5

Répétez l'exercice en inversant les rôles (20 minutes).

- Étape 6

Le modérateur ouvre une discussion après quelques questions afin de faire en sorte que les participants essaient de transformer les points négatifs en points positifs (10 minutes).

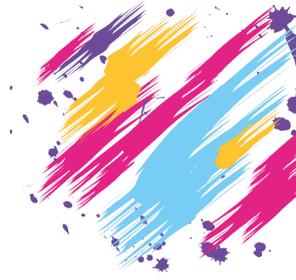
Quelques exemples :

- Que pouvez-vous faire pour penser positivement lorsque vous vous trouvez dans une situation difficile ?
- Qu'est-ce qui vous motive ?
- Quels sont les avantages d'une pensée positive ?
- Qui sont les personnes qui peuvent vous aider ?
- Qu'est-ce qui vous aide à croire plus en vous-même ?

- Étape 7

Demandez aux participants de faire part de leur expérience et d'évaluer l'exercice en suivant ces questions (5 minutes) :



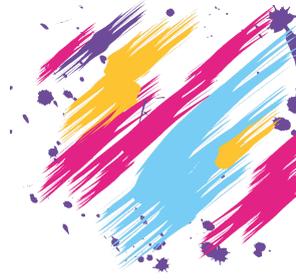


- Comment vous êtes-vous senti dans le premier rôle ?
- Comment vous êtes-vous senti dans le deuxième rôle ?
- L'exercice a-t-il été utile pour comprendre qu'une attitude différente peut influencer sur la réalisation d'un objectif ?

PATHWAYS

- Il est important de se rappeler qu'une attitude différente peut être cruciale pour atteindre les résultats souhaités. Parfois, cependant, la motivation est influencée par des échecs du passé qui empêchent une approche proactive.
- La plupart du temps, les croyances et la motivation des gens sur les raisons du succès et de l'échec déterminent la façon dont ils traitent les démarches de toute sorte. Il est important d'enseigner que l'échec ne doit pas être considéré comme négatif, mais plutôt comme une leçon, une forme d'apprentissage pour l'avenir.
- Il est très motivant pour une personne de se mettre à la place du 'motivateur'. Apprenant à le faire pour les autres, le participant cultivera également cette capacité sur lui-même.





3.2. EXERCICES POUR IDENTIFIER LE POTENTIEL DES ADULTES

Un exercice simple et amusant pour découvrir ce qu'il faut faire dans votre vie

DURÉE PRÉVUE

5 heures (1 heure / chaque étape peut être modifiée à tout moment).

INTRODUCTION

Cet exercice aide les participants à découvrir les choses qu'ils aiment faire. Cependant, dans de nombreux cas, les gens manquent d'orientation et de concentration, et ce processus finit par prendre beaucoup trop de temps.

EXPLICATION DE L'ACTIVITÉ

Cet exercice simple créé par Maz Jobrani aide les participants à découvrir non seulement ce qu'ils doivent faire dans leur vie, mais aussi à identifier leur potentiel en termes de forces naturelles et de talents.

L'exercice est centré sur la découverte de deux aspects principaux :

1. Qu'aimez - vous faire ? Faire une activité que nous aimons, est imprégné de sens et représente un but, sans équivalent.
2. Qu'est - ce qui vous convient naturellement ? Faire ce en quoi nous sommes naturellement bons a tendance à être plus enrichissant et gratifiant, en raison de la facilité avec laquelle nous le faisons. En outre, l'utilisation de nos propres forces est généralement la clé du succès.

L'exercice lui-même comporte quatre étapes.





PRÉPARATION / MATÉRIEL NÉCESSAIRE (SI VOUS POURSUIVEZ)

Pour l'étape 1 : Les participants peuvent utiliser l'une des options suivantes :

- a. Scrumblr.ca exemple de tableau interactif [disponible ici](#),
- b. Exemple de carte heuristique Miro [disponible ici](#)
- c. Modèle Word (également à utiliser pour les étapes 2,3 et 4) [voir l'annexe I](#)

Pour les étapes 2, 3 et 4 : Les participants peuvent utiliser la même annexe I que celle mentionnée ci-dessus, car elle contient tous les matériaux pour toutes les étapes.

MISE EN ŒUVRE

Veillez conserver [l'annexe I](#) pour chaque participant. Une adaptation des instructions suivantes est également disponible dans l'annexe, afin que les participants puissent les lire facilement.

- Étape 1. Dressez la liste de vos passions et de vos centres d'intérêt.

Tout d'abord, commencez par énumérer tout ce que vous aimez faire dans votre vie. Incluez aussi tout ce que vous aimeriez faire, mais que vous n'avez jamais eu l'occasion de faire. Ce n'est que le début des exercices, de sorte que les participants peuvent s'exprimer librement. La méthodologie optimale à suivre est le brainstorming en utilisant une liste, un [tableau Scrumblr avec des post-its](#), ou la [création d'une carte heuristique interactive](#). Les participants sont encouragés à revenir à leur petite enfance et à se remémorer tout ce qu'ils avaient ressenti avec passion, ou tout simplement avec intérêt. Prenez garde au fait que la liste peut sembler chaotique et longue, cependant ce n'est pas un problème.

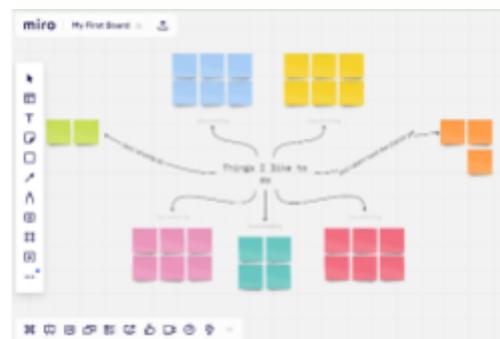
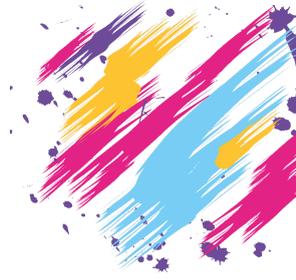
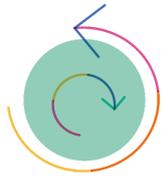


Figure : exemple de tableau de Scrumblr avec post-its pour le brainstorming et d'une carte heuristique créée sur Miro.com



- Étape 2. Posez des questions !

Ensuite, posez des questions sur ce qui a été fait au cours de l'étape précédente pour commencer à gagner en clarté. Ces questions comprennent :

Pourquoi est-ce que je pense que cela me plaît ? Qu'est-ce que je pense de cela actuellement par rapport à quand j'étais plus jeune ? (si c'est quelque chose réalisé plus tôt dans la vie). Puis-je m'imaginer poursuivre l'une de ces choses ?

Les questions sont une partie importante de l'exercice, mais il est important de se rappeler qu'elles peuvent également être utiles après la troisième étape, suite au processus d'expérimentation.

*Supplément à l'étape 2 : Demandez-vous « Pourquoi suis-je bon dans ces activités spécifiques ? », et « Quelles compétences ou talents spécifiques puis-je acquérir à partir de ces processus ? »

- Étape 3. Tester et évaluer.

C'est la partie la plus passionnante, où les participants sont encouragés à expérimenter chaque opportunité qui se présente à eux. Cette étape est destinée à être considérée comme une grande expérience et à supprimer toute charge émotionnelle attachée à l'exercice. Cette partie du processus est destinée à être réalisée de sorte que les participants puissent profiter de chaque expérience sans parti pris ou jugement préconçu pouvant devenir un obstacle.

Cette étape implique essai pratique et erreur, ce qui peut impliquer : de découvrir votre réseau de contacts à la recherche d'emploi et des opportunités d'éducation. Cette étape est essentielle pour découvrir ce qu'une personne aime vraiment faire.

*Supplément à l'étape 3 : Demandez-vous « Est-ce que j'éprouve vraiment du plaisir à faire cette activité ? », et « Puis-je m'imaginer faire cette activité professionnellement chaque jour de ma vie ? ».

- Étape 4. Notez vos résultats.

Notez les activités que vous avez aimées, que vous n'avez pas aimées, ce que vous avez apprécié et pas à leur sujet, et tout ce que vous ressentez en rapport avec l'activité.





Supplément : Certaines questions supplémentaires sont ajoutées en option à chaque étape. Elles ne sont pas nécessaires, mais peuvent devenir utiles. Après avoir effectué l'étape 1, l'étape 2 jusqu'à l'étape 4, répondez également aux questions suivantes (également incluses dans [l'annexe I](#)) :

- Étape 5. Choisissez votre voie !

Quelles sont les conclusions de votre découverte ? Pouvez-vous vous imaginer comme employé potentiel des catégories ci-dessous, en fonction de ces compétences ? Choisissez le secteur économique professionnel potentiel qui vous intéressera le plus et dans lequel vous vous sentez le plus en confiance. Si vous cliquez sur ces liens, vous verrez des exemples de professions appartenant à chaque catégorie.



[Agriculture, alimentation et ressources naturelles](#)



[Arts, technologie audio/vidéo et communications](#)



[Éducation et formation](#)



[Gouvernement et administration publique](#)



[Accueil et Tourisme](#)



[Technologies de l'information](#)



[Industrie](#)



[Sciences, technologie, génie et mathématiques](#)



[Architecture et construction](#)



[Gestion et administration des affaires](#)



[Finances](#)



[Sciences de la santé](#)



[Services à la personne](#)



[Droit, sécurité publique, services correctionnels et sécurité](#)



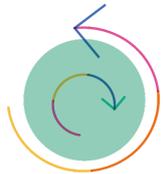
[Marketing, Ventes et Service](#)



[Transport, distribution et logistique](#)

ANNEXE I



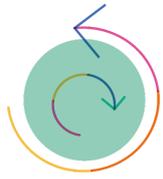


- Étape 1. Dressez la liste de vos passions et de vos centres d'intérêt.

Tout d'abord, commencez par énumérer chaque chose que vous aimez faire dans votre vie. Incluez aussi tout ce que vous aimeriez faire, mais que vous n'avez jamais eu l'occasion de faire. Ce n'est que le début des exercices, de sorte que les participants peuvent s'exprimer librement.

Les participants sont encouragés à revenir à leur petite enfance et à se remémorer tout ce qu'ils avaient ressenti avec passion, ou tout simplement avec intérêt. Prenez garde au fait que la liste peut sembler chaotique et longue, cependant ce n'est pas un problème.

Ce que j'aime faire	
Ce que je fais déjà	Ce que je n'ai pas pu encore faire
• Par exemple : peindre	• Par exemple : aider les enfants
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•



Le potentiel des apprenants adultes grâce à de simples exercices mathématiques

DURÉE PRÉVUE

La durée prévue pour cet exercice est estimée à environ 10 minutes.

INTRODUCTION

Une série d'exercices de fractions simples aidera les éducateurs adultes et les professionnels de l'orientation professionnelle à comprendre la façon de penser des apprenants adultes. Et leur capacité à résoudre des problèmes de base. Ces exercices aideront éventuellement à identifier le potentiel et les objectifs des adultes.

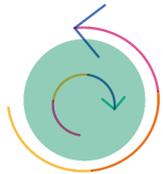
EXPLICATION DE L'ACTIVITÉ

Dans le « petit exercice un », les adultes peu qualifiés doivent décider quel signe est le plus approprié pour que la relation mathématique soit vraie. Il devra choisir entre trois options de signes qui sont :

<	« Inférieur à »
>	« Supérieur à »
=	« Égal à »

Dans le « petit exercice deux », les adultes qui ont besoin d'une qualification supérieure devront choisir la bonne réponse ou fournir la réponse eux-mêmes. La tâche est de simplifier les expressions mathématiques qui leur sont données.





Quel signe s'il est mis à la place du point d'interrogation (?) indique que la relation est vraie ?			
#1	$5510 ? 5,51 \times 10^3$	#2	$981 ? 9,81 \times 10^3$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =
#3	$75 ? 7,5 \times 10$	#4	$200 ? 2 \times 10^2$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =
#5	$270 ? 2,7 \times 10^2$	#6	$18,4 ? 1,84 \times 10^2$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =

PETIT EXERCICE N° UN :

QUESTION	RÉPONSE
#1	C
#2	C
#3	B
#4	A
#5	B
#6	C





Simplifiez l'expression			
#1	$10(5 + 10x)$	#2	$(10 + 3x)7$
	(A) $50 + 100x$ (B) $50x + 100$		(A) $70 + 21$ (B) $70x + 21x$
	(C) $50x + 10$ (D) $50 + 100$		(C) $70x + 21$ (D) $70 + 21x$
#3	$9(4x + 8)$	#4	$(8x + 4)7$
	(A) $72x + 36$ (B) $36x + 72$		(A) $56 + 28$ (B) $56x + 28x$
	(C) $36 + 72$ (D) $36x + 72x$		(C) $56x + 28$ (D) $28x + 56$

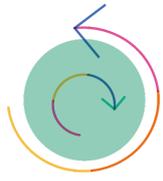
PETIT EXERCICE N° DEUX :

QUESTION	RÉPONSE
#1	A
#2	D
#3	B
#4	C

PATHWAYS

Si les adultes peu qualifiés peuvent résoudre ces fractions simples, nous pouvons exploiter leurs potentiels à utiliser leur esprit critique pour résoudre des problèmes de base ordinaires. Cela nous montrera que peu importe ce à quoi ils sont confrontés, ils peuvent utiliser leur mode de réflexion pour résoudre des problèmes ordinaires. Par conséquent, des potentiels d'insertion professionnelle seront révélés.





Le potentiel des apprenants adultes à travers une activité pratique

DURÉE PRÉVUE

La durée prévue de cet exercice est estimée à environ 10 minutes.

INTRODUCTION

Une compétence seule doit répondre à plusieurs critères pour avoir le potentiel de devenir une carrière. Cet exercice permettra d'exploiter les objectifs et les potentiels des adultes en apprentissage.

EXPLICATION DE L'ACTIVITÉ

Description : les adultes qui ont besoin d'une qualification supérieure doivent suivre les étapes ci-dessous pour effectuer l'exercice/l'activité. Bien sûr, l'éducateur/praticien adulte fournira de l'aide au besoin ou des exemples pour faciliter leur réflexion.

PRÉPARATION / MATÉRIEL NÉCESSAIRE

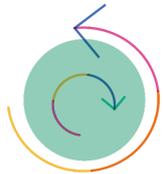
- Une feuille de papier
- Un stylo ou un crayon

MISE EN ŒUVRE

- Étape 1:

Tout d'abord, les participants (apprenants adultes) doivent prendre un morceau de papier et le diviser en deux colonnes. En haut à gauche de la première colonne, ils doivent écrire « Résultats » et en haut à droite, ils doivent écrire « Compétences ».





Le côté des résultats est une liste de toutes formes de créations dans le monde qu'ils admirent et qu'ils souhaitent accomplir. Tout ce dont ils auraient aimé faire partie, à quoi ils auraient aimé contribuer, ou faire pour eux-mêmes ou tout simplement comprendre.

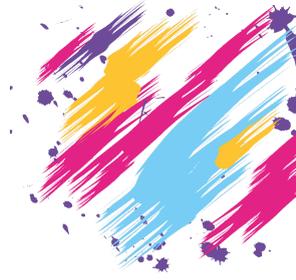
- Étape 2 :

Les participants doivent prendre trois minutes pour remplir le côté gauche du document avec autant d'options que possible dans ce laps de temps. Il est important de leur dire de ne pas filtrer leurs pensées et d'écrire tout ce qui vient à l'esprit. Si les participants se sentent bloqués et ne peuvent pas trouver de nombreuses options, l'éducateur/praticien est là pour les aider.

Par exemple, voici quelques bonnes questions :

- De quelles personnes admirez-vous le travail ?
- Avez-vous un modèle à l'esprit ? (Bill Gates, JK Rowling...) Que font-ils au travail ?
- Qu'aimez-vous faire ?
- Qu'aimiez-vous faire quand vous étiez enfant ?
- Quelle réalisation des 100 dernières années aimeriez-vous suivre ?

Outcomes	Skills/Competences
- Start a company	
- Publish a book/ article	
- Sell socks	
- Give important speeches	
- Invest in startups	
- Use twitter, instagram etc.	
- Be a teacher	
- Create a website	
- Travel to the moon	
- Own a real estate company	
- Write a bestseller	
- Make furniture	
...	



- Étape 3

Une fois le temps écoulé (3 minutes), les participants sont être invités à entourer cinq résultats qui leur semblent plus intéressants et motivants à atteindre.

- Étape 4

Une fois que les participants ont encerclé les cinq à dix résultats, l'étape suivante consiste à déterminer leurs compétences correspondantes. Pour chaque résultat encerclé, ils doivent énumérer les compétences/compétences liées à l'atteinte de ce résultat.

Certains d'entre eux n'auront que peu de compétences. Ecrire un livre, par exemple, comporte principalement de la créativité, de l'écriture. Mais un résultat comme « commencer ma propre entreprise » se divise en leadership, gestion, ventes, finances, marketing et ainsi de suite. S'ils ne sont pas sûrs du terme technique pour une compétence, ils doivent simplement se rapprocher de ce qui ressemble à une compétence.

Lorsque les participants ajoutent des aptitudes ou des compétences à la partie « aptitudes/compétences » du document, ils doivent tracer une ligne entre chaque résultat encerclé et les aptitudes ou compétences correspondantes.

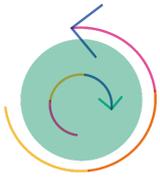
Remarques : Les compétences sont sous-catégorisées en tant que -Aptitudes, Compétences, -Attitude

- Étape 5

La liste terminée, réduire à trois compétences (les encercler mettre) sur la base de plusieurs critères :

- Quelles aptitudes ont apparus le plus souvent ?
- Quelles compétences vous enthousiasment le plus ? Avancez en fonction des compétences qui vous intéressent le plus et de ce qui vous semble le plus adapté.

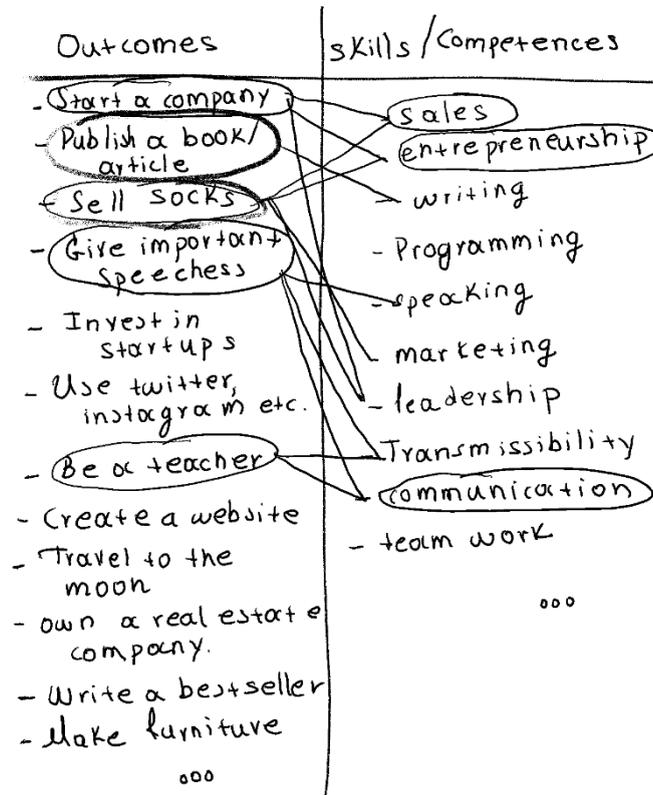




- Quelles sont les compétences pouvant être réalisées ?

Vous pouvez encore apprendre à développer votre leadership, mais vous devriez peut-être vous concentrer sur quelque chose de plus tangible et plus réaliste à court terme.

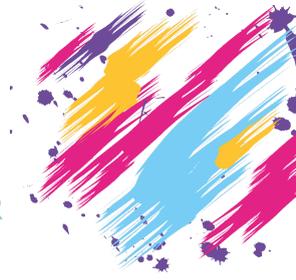
Les participants ne doivent pas réfléchir trop fort sur les trois qu'ils veulent choisir. Ils doivent choisir trois compétences qu'ils peuvent atteindre et les aideront réellement à obtenir l'emploi qu'ils désirent (résultats).



PATHWAYS

Grâce à cet exercice/activité, les adultes peu qualifiés seront en mesure de reconnaître leurs compétences et leurs objectifs potentiels en matière d'insertion professionnelle. Cela clarifiera pour eux la façon dont ils veulent utiliser leurs compétences et leurs potentiels dans l'emploi qu'ils veulent décrocher dans un avenir proche.





Exercice de collage du tableau de visualisation

DURÉE PRÉVUE

2 - 3 heures

INTRODUCTION

Cet exercice peut être très amusant, tout en encourageant l'engagement du groupe. Les tableaux de visualisation sont un excellent moyen de créer une représentation matérielle des objectifs et des idées.

Cet exercice est un moyen amusant de construire une représentation matérielle du but à atteindre. En commençant par une activité de visualisation, les participants peuvent créer quelque chose à laquelle ils se sentent connectés, ce qui les motivera quand ils en auront besoin.

EXPLICATION DE L'ACTIVITÉ

Vous aurez besoin de :

- Matériel artistique, notamment des stylos et des crayons
- De vieux magazines, livres ou journaux qui peuvent être découpés
- Ciseaux et colle pour tous les participants
- Papier, carton ou autre matériau à coller

MISE EN ŒUVRE

Comment jouer :

- Étape 1

Commencez par demander à chaque participant de pratiquer un simple exercice de visualisation.





Demandez-leur de se concentrer sur un objectif qu'ils souhaitent atteindre et de construire mentalement une image visuelle de la réussite de cet objectif et ce qu'ils ressentiront. Concentrez-vous sur les images mentales venant spontanément, et sur n'importe quel sentiment éprouvé grâce à l'anticipation de leur réussite

- Étape 2

À partir de ces images mentales, les participants peuvent alors chercher dans d'anciens magazines, livres ou journaux et recueillent des images, des mots et des représentations visuelles ressemblant à leur visualisation. Ils collectent autant d'images qu'ils désirent.

- Étape 3 :

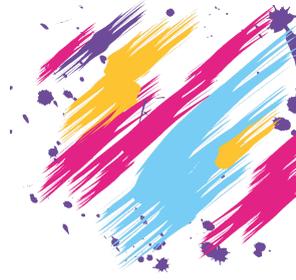
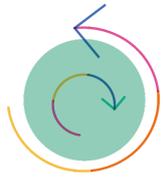
La partie amusante ! Les participants commencent à créer leurs tableaux. Un tableau de visualisation étant très personnel, encouragez-les à créer quelque chose qui les représente vraiment et leur objectif. Toutes les méthodes sont bonnes. Les images finales sélectionnées doivent réveiller les sentiments et les sensations éprouvés lors de la visualisation de leur but réalisé.

Un lien émotionnel fort doit se créer avec le tableau pour renforcer la motivation et la mémorisation de ce qu'ils essaient de réaliser. À la fin, chaque participant peut partager son tableau avec le groupe s'il le souhaite.

PATHWAYS

- Qu'avez - vous appris sur vous - même, vos objectifs, vos idées lors de la mise en œuvre de cet exercice ... ?
- Selon vous, comment ce tableau de visualisation peut-il vous être utile à l'avenir ?
- Que pensez-vous de la visualisation de vos objectifs ? La visualisation les rend - elle plus réalistes et réalisables ?





DURÉE PRÉVUE

20 à 30 min

INTRODUCTION

L'exercice aide les participants à déterminer ce que leur profession ou leur vocation pourrait être et leur offre un aperçu de ce qu'ils sont réellement, les aidant ainsi à planifier leur carrière. Un tableau de carrière peut aider un participant à réfléchir et à décider de la poursuite de sa formation.

IMPLEMENTATION

- Étape 1

Le conseiller prépare l'espace et le matériel.

- Étape 2

Donnez au participant des instructions sur le travail et le matériel.

- Étape 3

Lorsque les participants ont fini de rédiger, le conseiller les invite à attribuer des points aux activités écrites.

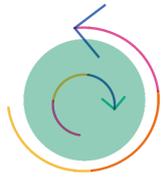
- Étape 4

Lorsque les participants ont terminé de noter, ils discutent du résultat.

Rappel d'exercice :

- Les participants reçoivent une feuille de papier A4 et un stylo. Installez-les dans un coin tranquille pour le travail individuel.





- Les participants écrivent sur une feuille de papier tout ce qu'ils aiment faire, tout ce qui leur procure du plaisir, que ce soit dans la vie professionnelle ou personnelle, en ce qui concerne le travail rémunéré ou les loisirs.
- Encouragez-les à écrire sur la feuille autant que possible, à essayer de la remplir complètement - ils peuvent également continuer de l'autre côté.
- Lorsque les participants ont terminé de rédiger, invitez-les à ajouter des points à toutes les activités enregistrées :
 - a. 3 points pour ce qu'ils peuvent faire dans la vie, et qu'ils font autant qu'ils veulent,
 - b. 2 points pour ce qu'ils peuvent faire dans la vie, mais qu'ils aimeraient encore plus s'ils avaient plus de temps et d'argent,
 - c. 1 point pour ce qu'ils ne font pas assez ou pas du tout pour le moment.
- Lorsque les participants ont terminé de noter, le plan de carrière est prêt.
- Parlez aux participants de ce qui s'est passé - ce que les participants feraient s'il n'y avait pas de limites à leur vie. Explorer comment ils pourraient réaliser leur vocation : si elle peut être intégrée d'une certaine manière dans leur profession actuelle, ou dans une formation, ou peuvent-ils l'inclure dans une plus grande mesure dans leur temps libre ?

Le résultat : la sensibilisation à la profession ou aux centres d'intérêt les plus forts.

PATHWAYS

- Que feriez-vous si vous n'aviez pas de restrictions dans votre vie ?
- Comment pourriez-vous réaliser votre vocation (dans votre travail actuel, dans une formation, pendant votre temps libre) ?
- Avez-vous une sensibilisation accrue après avoir fait l'exercice au sujet de votre profession ou de vos centres d'intérêt les plus forts ?

L'arbre de la croissance professionnelle





DURÉE PRÉVUE

30 à 45 min

INTRODUCTION

L'objectif de l'exercice est d'identifier les valeurs, les compétences et les réussites du parcours professionnel des participants, ainsi que de permettre et de faciliter la conversation sur les souhaits et les espoirs de chacun concernant son parcours professionnel futur. L'exercice doit être effectué individuellement.

MISE EN ŒUVRE

- Étape 1

Préparation des outils - modèles avec l'image d'un arbre, une feuille à dessin, des crayons et des stylos.

- Étape 2

Présentation du but de l'exercice et de la méthode à mettre en œuvre.

- Étape 3

Présentation du modèle avec une image de l'arbre et des questions écrites.

- Étape 4

Le participant dessine et écrit, avec des questions écrites pour l'aider.

- Étape 5

Parlez du dessin de l'arbre de la croissance professionnelle et des notes à côté.

- Étape 6

Discussion sur les souhaits et les espoirs de carrière.



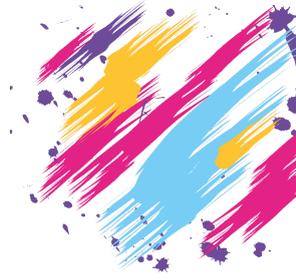
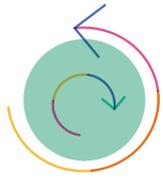


Résultat : les participants reconnaissent leurs valeurs, leurs compétences et leurs réussites dans leur carrière jusqu'à présent, réfléchissent à leurs souhaits pour l'avenir et discutent de leur situation actuelle et de leur développement de carrière future.

PATHWAYS

- Qu'avez-vous appris sur vous-même en effectuant cet exercice ?
- Selon vous, comment ce dessin peut-il vous être utile pour planifier votre développement de carrière ?
- Que pensez-vous de votre dessin ?





Dessiner une montagne

DURÉE PRÉVUE

30 min

INTRODUCTION

But et objectifs d'utilisation : L'utilisation de l'art dans les conseils d'orientation permet de détourner les participants des modèles de pensée habituels dans une perspective plus créative et plus ouverte.

Type : Exercice ; il peut également être effectué en groupe le cas échéant (en cas de niveau élevé de confiance entre les participants).

MISE EN ŒUVRE

- Étape 1

Le conseiller prépare une feuille de papier (la montagne peut déjà être dessinée) et un stylo ou des crayons.

- Étape 2

Présenter le but de l'exercice et la méthode mise en œuvre au participant.

- Étape 3

Elaboration.

- Étape 4

Conversation.

Résultat : L'exercice peut viser diverses questions de counseling : les participants obtiennent un aperçu de la situation dans laquelle ils se trouvent actuellement, par exemple, en termes de décision pour s'inscrire à une formation, pour développer leur carrière, rechercher ou de changer d'emploi et leurs sentiments à ce sujet.





ANNEXE : DESSINER UNE MONTAGNE

Performances individuelles

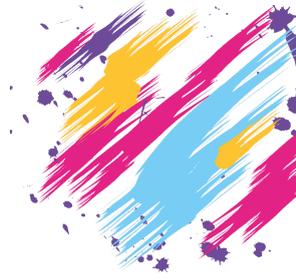
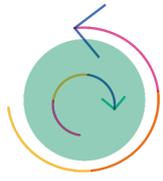
1. Présentation du but de l'exercice et de la méthode à mettre en œuvre. Une montagne est une métaphore pour le défi ou le problème auquel le consultant est confronté (recherche d'emploi, changement d'emploi, problèmes d'emploi, problèmes dans d'autres domaines de la vie).
2. La montagne peut être dessinée par le participant ou peut être un dessin déjà préparé.
3. Du pied au sommet de la montagne, les participants marquent quelques étapes (c'est-à-dire l'observation, la préparation, l'action, le camp de base, etc.) et déterminent ensuite où ils se trouvent actuellement par rapport à la question examinée.
4. Parlez aux participants de ce qu'ils ont dessiné et des pensées ou des émotions qui sont apparues : où ils se trouvent actuellement, comment ils se sentent, peut-être auront-ils des poids attachés aux jambes, des sacs à dos chargés, peut-être qu'ils se retrouveront coincés sur un escarpement rocheux, etc ...
5. Discutez de la façon dont les participants se voient après l'exercice en relation avec les questions discutées.

Performances du groupe

L'exercice peut être effectué en groupe, mais seulement lorsque cela est approprié ou si un niveau élevé de confiance lie les participants.

Dans les collectifs de travail, l'exercice peut être exécuté en représentant une montagne comme dessin de groupe, le dessin constituant le point de départ pour la discussion ultérieure.

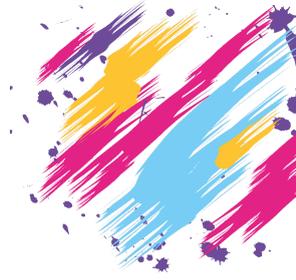




PATHWAYS

- Qu'avez-vous appris en dessinant une montagne avec différentes étapes ?
- Comment vous voyez-vous après avoir fait l'exercice en relation avec les problèmes abordés ?
- Comment le dessin vous sera-t-il utile concernant votre défi/problème actuel ?





DURÉE PRÉVUE

30 min

INTRODUCTION

But et objectifs d'utilisation : L'exercice avec des professions devinettes peut être utilisé comme un moyen de s'informer sur les professions et le marché du travail ou comme entraînement aux questionnements. Il est exécuté en groupe, et les cartes de profession peuvent également être utiles au niveau individuel.

MISE EN ŒUVRE

- Étape 1

Fournir un espace suffisamment grand pour permettre le mouvement de l'ensemble du groupe.

- Étape 2

Préparation des accessoires - cartes professionnelles imprimées et ruban adhésif.

- Étape 3

Présentation du but et du déroulement de l'exercice à tous les participants.

- Étape 4

Accord sur la durée de l'exercice.

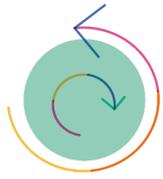
- Étape 5

Exécution de l'exercice.

- Étape 6

Parlez de l'exercice, des surprises et des défis.





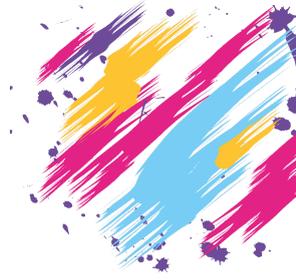
Résultat : Les participants apprennent ou reconnaissent une gamme de professions et s'exercent à poser des questions.

L'exercice détend, divertit et peut aider à lier les membres du groupe.

ANNEXE : DEVINETTES SUR LA PROFESSION

1. Le leader met une carte de profession à l'arrière de chaque participant. Il est important que personne ne sache de quelle carte il s'agit.
2. La tâche de chaque personne du groupe est de déterminer quelle profession est représentée sur la carte. Il est important qu'ils posent des questions fermées aux autres membres qui donnent des réponses OUI ou NON. La question : « Qui suis-je professionnellement ? » n'est bien sûr pas autorisée.
3. Il convient de former des binômes pour déterminer mutuellement de la profession présente, ou en groupes de trois, si le nombre de participants n'est pas égal.
4. L'animateur peut vous aider à commencer l'exercice en suggérant certains types de questions, par exemple :
 - a. Dois-je travailler à l'intérieur,
 - b. Ai-je besoin de force physique pour travailler,
 - c. Dois-je faire fonctionner des machines,
 - d. Est-ce que je travaille avec d'autres personnes....
5. Lorsqu'un blocage se produit au sein d'un binôme, d'autres peuvent venir en aide. Le but de l'exercice n'est pas de démontrer des connaissances, mais d'encourager la conversation sur les caractéristiques des professions et la communication, par conséquent, le leader dirige la dynamique de l'exercice.
6. L'exercice se termine par une conversation entre tous les participants. Au cours de la conversation, les participants peuvent obtenir des informations supplémentaires sur des professions moins connues ainsi que sur les voies qui y mènent.

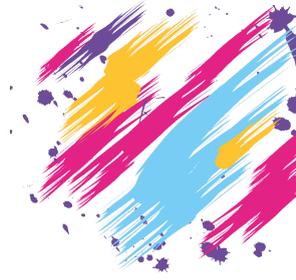




PATHWAYS

- Comment avez-vous vécu cet exercice ? Quels ont été les défis ou les surprises ?
- Qu'avez - vous appris d'autre en participant à cet exercice, en plus des professions (en posant des questions, en établissant des liens avec le groupe, etc ...) ?





Mon projet

DURÉE PRÉVUE

45 min

INTRODUCTION

But et objectifs d'utilisation : L'exercice est destiné aux personnes qui souhaitent améliorer leur situation actuelle. Le conseiller peut l'utiliser pour donner aux participants les moyens de se rendre compte qu'ils peuvent eux-mêmes être les acteurs du changement. Le groupe cible est constitué par des participants actuellement très stressés, épuisés, sans emploi, insatisfaits, confrontés à d'autres situations difficiles ou simplement désirant un changement dans leur vie. Ils peuvent se visualiser dans une meilleure situation, plus agréable, et la question est de savoir comment y parvenir, de la situation actuelle à la situation désirée. Un moyen est la mise en place d'un projet personnel ou l'élaboration d'une visualisation pouvant être réalisée grâce à des étapes individuelles. L'exercice a lieu individuellement et comprend un travail écrit ainsi qu'une discussion.

MISE EN ŒUVRE

- Étape 1

Le conseiller prépare le matériel - le document et les stylos.

- Étape 2

Présenter le but de l'exercice et la méthode de mise en œuvre.

- Étape 3

À la fin, le participant enregistre le projet ou la visualisation.

- Étape 4

Parlez au participant du dossier ou du projet.

- Étape 5





Le projet ou la visualisation est la base de la discussion lors de réunions consultatives futures.

Résultat : Les participants comprennent que leur action est centrale pour améliorer leur situation actuelle. Ils se sont fixé les objectifs qui impliquent des changements positifs importants dans leur vie et ils explorent les chemins pour y parvenir. Ils savent comment formuler une stratégie pour améliorer leur situation actuelle, développer leur projet ou réaliser leur rêve.

ANNEXE : MON PROJET

Instructions

Parfois, dans la vie, nous faisons face à une situation embarrassante : stressés, épuisés, sans emploi, insatisfaits ou confrontés à d'autres circonstances difficiles - ou aspirant à commencer quelque chose de nouveau. Nous pouvons aussi nous imaginer dans une situation plus agréable. Mais, la question est de savoir comment y parvenir - c'est-à-dire comment passer de la situation actuelle à la nouvelle. On peut alors mettre en place un projet personnel ou former une vision que nous pouvons réaliser en étapes successives.

Travail écrit

Remettez aux participants un document contenant les questions ci-dessous. Demandez-leur de réfléchir soigneusement aux problèmes, et de noter leurs réflexions.

- Qu'est-ce qui est si important pour vous que vous aimeriez transformer en projet ? Choisissez un projet qui est réalisable dans lequel vous pouvez vraiment vous impliquer.
- Imaginez un projet qui vous aidera à choisir et à définir des objectifs suivant le chemin pour parvenir à la situation future souhaitée.
- Posez-vous les questions suivantes :
 - a. Ai-je une idée claire de ce que je voudrais réaliser et où ? Quel est mon véritable but ? Créez une esquisse, une carte ou une image du projet.
 - b. Êtes-vous en mesure d'effectuer les tâches qui composent le projet ? Le projet est-il réalisable et réaliste ? Ai-je toutes les données et les ressources dont j'ai besoin pour mener à bien le projet ?
 - c. Ai-je parlé du projet avec quelqu'un dont je respecte les suggestions et les idées et en qui j'ai confiance ? Suis-je disposé, si nécessaire, à mettre en place un projet alternatif en cas de non-fonctionnement du premier ? Mais ai-je le sentiment que ce projet soit vraiment le mien et qu'il a une signification particulière pour moi ?





d. Mon plan de mise en œuvre du projet est...
(notez votre plan et ses étapes principales).

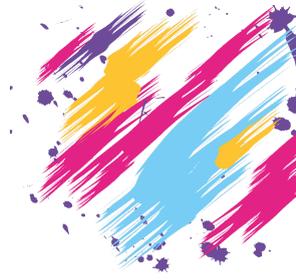
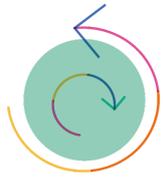
Parlez

Parlez du projet écrit aux participants. Grâce à cela, vous allez apprendre à mieux connaître les participants et à les soutenir dans la mise en œuvre du projet. L'accent est mis sur l'indépendance des participants et leur capacité à changer les choses pour le mieux. Le projet est un outil fournissant un cadre thématique pour la discussion lors des réunions ultérieures avec les participants.

PATHWAYS

- Avez-vous eu du mal à rédiger votre projet personnel ; quels étaient les passages les plus difficiles et les plus faciles ?
- Comment ce projet rédigé vous aidera - t - il à atteindre vos objectifs ?
- Comment avez-vous développé la conscience du fait que vous êtes l'acteur principale pour amélioration de votre situation actuelle ?





Carte d'un espace de vie

DURÉE PRÉVUE

45 à 60 min

INTRODUCTION

But et objectifs d'utilisation : Le but de l'exercice est d'aider les participants à découvrir ces domaines de la vie, qui sont vraiment importants pour eux. Il encourage leur créativité par le dessin et les couleurs ainsi que la recherche libre et ouverte de liens ou d'associations grâce à des questions importantes du conseiller portant sur le contenu. Les participants, avec l'appui du conseiller, créent une carte de leur espace de vie ou de leur avenir, dans laquelle ils décrivent leur situation actuelle, leur vision, leurs désirs, leurs objectifs, leurs étapes pour y parvenir, leurs sources d'appui, ainsi que les problèmes et les obstacles. La carte leur sert de motivation visuelle et de rappel pour atteindre les objectifs, et le conseiller pour une compréhension en profondeur du participant et le suivi de l'application de la vision des participants ou des changements souhaités.

MISE EN ŒUVRE

- Étape 1

Le conseiller prépare le matériel - papier à dessin, couleurs et stylos.

- Étape 2

Présenter le but de l'exercice et la méthode mise en œuvre au participant.

- Étape 3

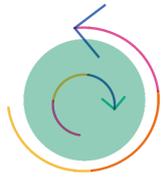
La création d'une carte de l'espace de vie se fait en coopération.

- Étape 4

Le conseiller pose des questions guidant le participant vers des sujets clés et s'occupant d'une structure de carte appropriée et invite les participants à fournir des informations sur toutes les dimensions clés de leur espace de vie. Les participants d'après leur réflexion et la recherche de réponses aux questions dessinent et écrivent leur carte de l'espace de vie ou de leur avenir.

Les participants enregistrent la carte, ils s'accordent sur la façon dont ils l'utiliseront à l'avenir.





Résultat : Une carte de l'espace de vie est un produit qui combine parole, écriture et représentation visuelle dans un ensemble significatif, cocréé par le conseiller et le participant. C'est un exemple d'apprentissage et de résolution de problèmes par la coopération, qui apporte de la clarté et établit une structure temporaire pour résoudre un problème ou prendre une décision de vie.

ANNEXE : CARTE D'UN ESPACE DE VIE

Instructions

Création d'une carte d'un espace de vie.

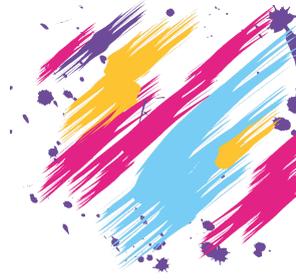
Créer la carte d'un espace personnel ou d'un avenir participe à la coopération entre le conseiller et le participant. Il est important que la conversation soit détendue, cohérente avec le dessin et l'écriture, et que le participant ait suffisamment de temps pour réfléchir et créer. Le participant reçoit une feuille de dessin, des crayons et des stylos.

Il commence par l'instruction : "Tracez un grand cercle et choisissez où vous aller vous représenter. C'est votre monde personnel. »

On pose ensuite progressivement les questions suivantes :

- Certaines personnes imaginent plusieurs variantes de leur avenir, d'autres une seule. Qu'imaginez - vous ? Quels sont vos rêves pour l'avenir, à quoi ressemblent - ils ?
- Quelque part dans votre espace de vie ou dans votre monde personnel dessinez ou écrivez quelque chose sur votre avenir ou plusieurs variantes de votre avenir. Si vous avez plus d'un avenir à l'esprit, lequel vous paraît - il le plus attrayant ?
- Qui sont les personnes les plus importantes de votre vie qui peuvent vous aider sur le chemin de l'avenir tel que vous vous le représentez ou désirez ? Placez-les quelque part sur votre carte.
- Quelles sont les étapes importantes que vous voyez sur le chemin de l'avenir souhaité ? Placez-les sur votre carte.
- Qu'est-ce qui pourrait vous empêcher de progresser sur la voie de l'avenir que vous souhaitez ? Indiquez-le sur la carte.
- À quoi ressemblerait votre vie si vous aviez réalisé ce que vous voulez maintenant pour votre avenir ? Pouvez-vous le dessiner sur votre propre carte ?
- Y a-t-il autre chose à apprendre ou à faire pour que vos souhaits pour votre avenir se réalisent ? Indiquez-le sur la carte.

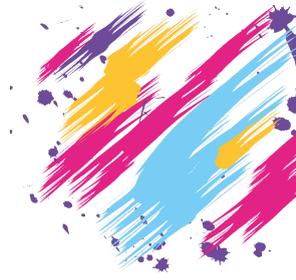




PATHWAYS

- avez-vous éprouvés ?
- Qu'avez - vous appris sur vous-même ? Cela vous a - t - il permis de mieux vous connaître ?
- Comment cette carte peut-elle vous aider à résoudre vos problèmes ou à prendre vos décisions de vie?





Patchwork d'idées

DURÉE PRÉVUE

30 minutes

INTRODUCTION

Le patchwork d'idées est une activité de groupe dans laquelle les participants tentent de créer une pièce (compétences) sans laisser de trous (lacunes) pour devenir un expert (compétitif).

Ce qui est prévu avec l'utilisation de cette technique est :

- De **prendre** des décisions, d'obtenir des informations ou des opinions de nombreuses personnes sur un problème ou une compétence professionnelle spécifique.
- Acquérir la capacité de réfléchir rapidement.
- Amplifier la communication et l'interaction entre les membres d'un groupe.

EXPLICATION DE L'ACTIVITÉ

Activité de groupe pour créer un espace de confiance dans lequel les idées sont partagées.

PRÉPARATION / MATÉRIEL NÉCESSAIRE (SI VOUS POURSUIVEZ)

Morceaux de papier o cartes, stylos, carton, craies.

MISE EN ŒUVRE :

- Étape 1. Le formateur demande à chaque participant d'écrire ces compétences sur papier/carte qu'ils souhaitent développer pour améliorer leur capacité à trouver un emploi.
- Étape 2. Le formateur recueille les cartes de tous les participants.
- Étape 3. Le formateur prend une carte de la pile, la lit à voix haute et demande aux participants d'écrire sur une carte comment ils pourraient améliorer cette compétence (5 min)
- Étape 4. Le formateur recueille toutes les cartes avec les réponses et les écrit sur le tableau.





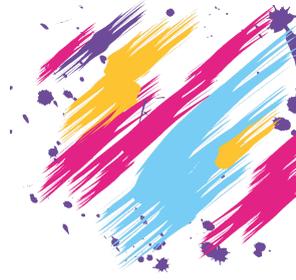
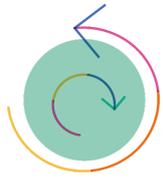
- Étape 5. Un débat est lancé au cours duquel les participants discutent de toutes les options présentées.
- Étape 6. Répétez le processus jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de cartes dans la pile.

PATHWAYS

After the end of the presentation, the trainer asks questions to the participants

- What did you gain from the activity?
- What were the challenges you faced and how did you overcome it?





Un voyage compliqué

DURÉE PRÉVUE

20 minutes

INTRODUCTION

La prise de décision en groupe génère souvent quelques problèmes, en particulier parce que chacun a un point de vue différent et évalue d'une manière différente les compétences qui sont essentielles dans une profession. Cette activité présente une situation difficile qui oblige les employés à se mettre d'accord pour survivre.

Ce qui est prévu avec l'utilisation de cette technique est :

- Prendre des décisions, obtenir des informations ou des opinions de nombreuses personnes sur un problème ou une compétence professionnelle spécifique.
- Acquérir la capacité de réfléchir rapidement.
- Amplifier la communication et l'interaction entre les membres d'un groupe

EXPLICATION DE L'ACTIVITÉ

Activité de groupe.

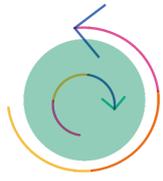
PRÉPARATION / MATÉRIEL NÉCESSAIRE (SI VOUS POURSUIVEZ)

Aucun matériel nécessaire

MISE EN ŒUVRE

- Étape 1. Ils doivent imaginer qu'ils voyagent en voiture dans un pays étranger et soudain, la police les arrête.
- Étape 2. Pour se sortir de cette situation, la police en choisit un au hasard et lui demande d'indiquer sa profession.





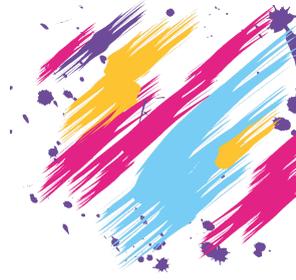
- Étape 3. Cette personne doit effectuer une tâche liée à sa profession et peut choisir 2 personnes supplémentaires du groupe pour l'aider.
- Étape 4. Ils doivent décider en tant que groupe qui sont les personnes les plus appropriées d'après les connaissances et les compétences qu'ils possèdent.
- Étape 5. S'ils réussissent, ils seront libérés.

PATHWAYS

À la fin de la présentation, le formateur pose des questions aux participants

- Qu'avez - vous tiré de cette activité ?
- Quels étaient les défis auxquels vous avez dû faire face et comment avez-vous pu y remédier ?





RÉFÉRENCES

1.1. RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPETENCES (RAC)

Aggarwal, A., 2015. Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system. 5(1).

Borzaga, C., Salvatori, G. and Bodini, R., 2019. Recognition of Prior Learning (RPL) Learning Package. Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies, 5(1), pp.37-57.

Eucen.eu. 2021. Be Flex - Recognition of Prior Learning (RPL). [En ligne] disponible à l'adresse : http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/TrainingMaterials/08_RPL.pdf [consulté le 5 mars 2021].

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2009. European guidelines for validating non-formal and informal learning (Thessaloniki).

New South Wales Department of Education and Training (NSW DET). 2009. Skills recognition: Guide for registered training organisations (Darlinghurst)

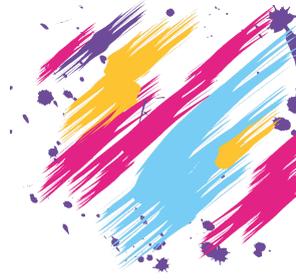
Recruiting Resources: How to Recruit and Hire Better. 2021. Hard skills vs. Soft skills: What's the difference? | Workable. [en ligne] Disponible à : <https://resources.workable.com/hr-terms/hard-skills-vs-soft-skills> [consulté le 5 mars 2021].

Unevoc.unesco.org. 2021. TVETipedia Glossary. [En ligne] disponible à l'adresse : <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/filt=all/id=398> [consulté le 5 mars 2021].

United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation (UNESCO). 2012a. UNESCO guidelines for the recognition, validation and accreditation of the outcomes of non-formal and informal learning (Hamburg, UNESCO Institute for Lifelong Learning).

Vocational Education and Training Authority (VETA). 2014. Guidelines for recognition of prior learning assessment (RPLA) in Tanzania, (Dar-es-Salaam).





1.2. ACTEURS ET BÉNÉFICIAIRES

International Labour Office Skills and Employability Branch (2018), Recognition of Prior Learning (RPL) Learning Package.

1.3. RÔLE DES FORMATEURS D'ADULTES ET DES CONSEILLERS

Giannoukos G, Besas G, Galiropoulos Ch, Hioctour V. (2015). The Role of the Educator in Adult Education. Journal of Education and Learning. Vol. 9(3) pp. 237-240.

<https://www.metodes.lv/en/articles/what-do-good-adult-educators-do>

2.1. TECHNIQUES DE MOTIVATION

Harackiewicz, J. M. The Benefits of Combining Value for the Self and Others in Utility-Value Interventions. Journal of Educational Psychology. Advance online publication, 2019. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/edu0000343> Dernière consultation : 03-2021

Kearsley, G. Andragogy (M.Knowles). The theory into practice database, 2010.

Knowles, M. Andragogy in Action. Jossey-Bass, 1984.

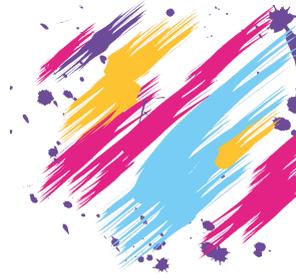
Knowles, M. The Adult Learner: A Neglected Species (3rd Ed.). Gulf Publishing, 1984.

Maslow, A. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 1943.

McKay, S. Using New Research to Improve Student Motivation. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 2015. Last Accessed 12/03/2021

Miller, G., A. The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on our Capacity for Processing Information. Psychological Review, 1956.





OECD, Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, 2019.
www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf Dernière consultation :
16/03/2021

Pappas, C. 17 “Tips to Motivate Adult Learners”, 2013. Retrieved from
<https://elearningindustry.com/17-tips-to-motivate-adult-learners> Dernière consultation :
16/03/2021

2.3. TECHNIQUES POUR DEFINIR LES OBJECTIFS ET LES PERSPECTIVES DES ADULTES

Advancing Migrant Women (2020), Career Circle Facilitator’s Guide – Erasmus + - KA2: Strategic Partnership | VET - 2017 - 2020

Brause, Jan (2004) Effective goal setting in coaching
<http://www.janbrause.co.uk/user/custom/downloads/GoalSettingInCoaching.pdf>

Cedefop (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No 113. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/61322>

Comings, J., Parrella, A., & Soricone, L. (1999). Persistence among adult basic education students in pre-GED classes (NCSALL Report #12). Cambridge, MA: Harvard Graduate School of Education.

European Council (2016), Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults, disponible à :
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_000

Harvard University, on learning goal and learning objective, disponible à :
<https://bokcenter.harvard.edu/learning-goals-and-learning-objectives>





INCLUSIVE + - DG EAC, Erasmus+ Key Action 2, Strategic Partnership in the field of VET (2017 – 2018)

JOB EMOTIONS CLUB (2019 -), Training of Emotional Intelligence in Job Clubs to improve the employability of unemployed adults, DG EAC, Erasmus + - Key Action 2: Strategic Partnership in the field of Adult Education.

Knowles, M. (2002). Quando l'adulto impara. Pedagogia e andragogia. Milano: FrancoAngeli

O' Neil, Matthew (2018), The difference between goals and objectives: create an actionable business planning process, disponible à : <https://www.samewave.com/posts/the-difference-between-goals-and-objectives-create-an-actionable-business-planning-process#:~:text=While%20goals%20create%20a%20vision,reaching%20the%20larger%20end%20goal>

Symfos – Symbols for Success - DG EAC, Erasmus+ Key Action 2, Strategic Partnership in the field of VET (2016 – 2019), disponible à : <http://www.symfos.eu/>

3.1. EXERCICES POUR MOTIVER

Career Circles Facilitator's Guide, Inova Consultancy (2019)

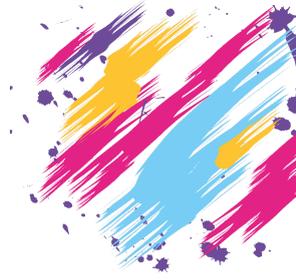
Giochi e role-playing per la formazione e la conduzione dei gruppi, Stefani Masci (2009)

How and when possible selves impel action. Journal of personality and social psychology, 2006

Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. Possible selves and academic outcomes:

Taylor, S. E., Pham, L. B., Rivkin, I. D., & Armor, D. A. Harnessing the imagination: Mental simulation, self-regulation, and coping. American psychologist, 1998

Ten things Motivational Interviewing is not, Miller, W.R. & Rollnick, S. (2009).



3.2. EXERCICES POUR DEFINIR LE POTENTIEL DES ADULTES

Jobrani, M., 2021. A Simple (and Fun) Exercise for Finding Out What to Do with Your Life. [En ligne] Goalcast. Disponible sur : <https://www.goalcast.com/2017/11/03/simple-fun-exercise-finding-life/> [consulté le 9 mars 2021].

Recruiter. 2021. List of Careers and Occupations... [En ligne] disponible à : <https://www.recruiter.com/careers/> [consulté le 9 mars 2021].





PATHWAYS

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



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

