



Erasmus+

Partenariats stratégiques pour la formation et l'enseignement
professionnels
Coopération en matière d'innovation et d'échanges de bonnes pratiques
Projet Action clé 2, 2014-1-FR01.-KA202-008694



*Recréer des perspectives professionnelles chez les jeunes à travers les approches
méthodologiques de formation à la pédagogie de chantier !*

Expérimentation pédagogie de chantier

Rapport national



Belgique



France



France



Italie



Grèce



Slovaquie

Sommaire

1. Introduction	3
2. Opération test des chantiers multisectoriels	4
3. Formation des formateurs au niveau local.....	5
5. Evaluation des apprenants	14
5.1. Analyse quantitative	14
5.2. Analyse des réponses / analyse qualitative.....	16
6. Evaluation des formateurs.....	17
6.1. Analyse quantitative	18
6.2. Analyse des réponses / analyse qualitative.....	19
8. Recommandations/ propositions pour mieux adapter ce dispositif au niveau local suite à l'expérimentation	23
8. Annexes	24
8.1. Feuilles de présence pour les 5 jours de chantier	24
8.2. Tableau du bord.....	24
8.3. Questionnaires remplis (s'ils ont été distribués en format papier).....	24

Petit glossaire :

ISP : Insertion SocioProfessionnelle

Carrefour Formation : centre d'information et de conseils sur l'offre de formation pour adultes en Région bruxelloise, accueille plus de 30.000 personnes par an.

Les lettres « **CPAS** » correspondent aux initiales des mots « **Centre Public d'Action Sociale** ».

Le fonctionnement et les missions des CPAS sont fixés par des lois. Le but de l'aide sociale est de permettre à chacun de vivre conforme à la dignité humaine. Concrètement et sous certaines conditions, le CPAS peut : octroyer une aide financière (le revenu d'intégration et l'aide sociale équivalente sont les aides financières les plus courantes), inscrire auprès d'une mutuelle, octroyer des avances financières (sur les allocations de chômage par exemple), octroyer une aide en nature (repas, vêtements, etc.), aider à chercher une formation, un emploi, intervenir dans des frais médicaux et pharmaceutiques, octroyer une prime d'installation ou une aide en matière de garantie locative, fournir une aide à domicile par des aides familiales et des aides ménagères, intervenir dans le paiement de factures de gaz, d'électricité ou de mazout, intervenir dans les frais de participation à des manifestations sportives ou culturelles, etc...

Actiris est l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi. Il est chargé de mettre en œuvre la politique de l'emploi en région de Bruxelles-Capitale.

AFT : Atelier de Formation par le Travail (dénomination pour Bruxelles, équivalent aux EFT Entreprises de Formation par le Travail en région wallonne).

HORECA : désigne le secteur regroupant les **HO**tel, **RE**staurant et **CA**fés.

Arpaije : AFT de la région bruxelloise offrant une formation en cuisine et salle. Arpaije sont les initiales de : « **A**ssociation pour la **R**emotivation, la **P**romotion et l'**A**ide à l'**I**nsertion de **J**eunes »

1. Introduction

Description du projet définit, du groupe cible, du partenariat local impliqué et des objectifs fixés pour ces 5 jours de chantier ; décrivez comment, où et quand, le chantier d'expérimentation a été organisé dans votre pays, participants (formateurs, apprenants, autres intervenants externes, acteurs locaux, le nombre des personnes atteintes,

(*) voir glossaire sur la page du sommaire

Le public visé par le projet est un public jeune âgé de moins de 25 ans, dont le niveau scolaire est le certificat d'études de base (primaires). Ces jeunes n'ont aucune qualification. Certains sont en décrochage scolaire de longue durée. Le public est issu de l'immigration avec beaucoup de difficultés ne leur permettant pas de construire un projet d'insertion socioprofessionnelle. Ce public a été guidé et orienté vers ce projet par des partenaires en ISP* tels que les opérateurs de remise à niveau, des services d'ISP, des CPAS* à Bruxelles. L'information a été relayée par des services publics d'orientation, de guidance et de mise à l'emploi, Carrefour Formation* et Actiris*.

Tout en visant à atteindre les objectifs définis par la pédagogie de chantier, nous avons mis également l'accent sur les objectifs des candidats qui sont :

- Découvrir une autre façon de se former par la réalisation d'un travail collectif, au travers d'une situation réelle de travail valorisante. Le chantier offre une expérience professionnelle en situation réelle en interne et en externe.
- Offrir une expérience personnelle riche : travaux, vie de groupe, mixité sociale et culturelle, découverte d'un métier ...
- Donner une nouvelle envie d'apprendre et donc se situer dans un parcours scolaire et/ou professionnel.
- Permettre à de jeunes adultes exclus durablement du marché du travail de retrouver non seulement un emploi, mais aussi de se réinsérer socialement.

L'atelier choisi pour cette expérimentation est l'atelier « commis de salle et commis de cuisine ». Cet atelier de formation par le travail se prêtait bien à l'expérimentation.

Suite à la formation des formateurs et en fonction des objectifs visés pour les apprenants, l'atelier fut un excellent moyen pour tester la pédagogie de chantier.

D'habitude l'atelier de formation par le travail vise à former des stagiaires ayant un projet bien défini et réfléchi, au métier de commis de salle et de commis de cuisine.

Cet atelier est organisé au sein de l'association IDEE53, opérateur de formation, située à Bruxelles et qui gère plusieurs AFT* dont la restauration.

Deux chantiers ont été organisés du 3/11 au 4/12/2015 et du 7/12 au 11/12/2015. Les candidats ont été accompagnés par une équipe pédagogique composée de formateurs techniques et pratiques et également par des agents d'accueil et de guidance.

30 candidats se sont présentés. 10 ont été retenus en fonction des critères définis par le projet (âge, situation de décrochage, ...)

2. Opération test des chantiers multisectoriels

Précisez le secteur d'activité dans lequel l'opération test s'était inscrite et décrivez en quoi ce secteur est pourvoyeur d'emploi / susceptible d' «accrocher» les jeunes.

Nous avons opté pour le secteur de l'Horeca* qui a été choisi pour la diversité des tâches, l'ouverture au public et au quartier au travers du restaurant pédagogique accueillant tous les jours des clients.

Tant la cuisine à la carte que la cuisine collective sont porteuses de débouchés à Bruxelles.

D'après nos statistiques, confirmées par notre partenaire public Actiris, l'insertion professionnelle des formés est évaluée à plus de 40 % dans les 6 mois après la fin de la formation.

3 des candidats ont été séduits par ce métier et ont commencé une formation par le travail en cuisine chez ARPAIJE* et IDEE53, deux AFT connus à Bruxelles.

En termes d'orientation et d'accrochage pour les 9 apprenants/10, **3** sont orientés et ont commencé une **formation en cuisine**.

3. Formation des formateurs au niveau local

Décrivez les ateliers organisés au niveau local avec les professionnels, formateurs, afin de présenter la version 1 du guide/ module de formation " Former les professionnels à la pédagogie de chantier" et les préparer à la mise en place de la méthodologie et d'une opération de chantier.

A Bologne la formation suivie par les participants a permis d'organiser une séance de formation des formateurs intervenants dans le projet de chantier.

Les formateurs sont sensibilisés au projet de pédagogie de chantier, à l'accompagnement des apprenants et à l'utilisation des outils à tester.

Les formateurs sont déjà formés à la pédagogie par le travail. Ils ont intégré sans difficulté la pédagogie de chantier.

Les objectifs visés par la pédagogie de chantier et les fiches techniques, ont été bien intégrés. Nous avons également préparé le déroulement des chantiers et l'accueil des candidats.

4. Déroulement du projet pilote

- La description des différents éléments et relations qui structurent le processus de la pédagogie de chantier organisé selon trois entrées différentes :
 - ce qu'est le chantier et ce qu'il génère sur un territoire (comment le chantier choisi peut rendre service au territoire et à sa population ?)

Le chantier se déroule dans le cadre d'un restaurant pédagogique ouvert au public.

Il offre des services à des partenaires et clients en interne et externe (service traiteur) en organisant des événements.

- ce qu'est un territoire et ce qu'il favorise sur le chantier (sur quels critères le territoire a été choisi et comment ce territoire et ses acteurs ont contribué au chantier et à la reconnaissance des jeunes ?)

L'atelier est ouvert au public, au quartier et à une clientèle diverse.

Cela permet à l'apprenant d'être valorisé à travers l'effort et le travail fournis. Etre en

contact journalier avec un public qui vient consommer ce qu'il prépare donne un sentiment d'utilité et de satisfaction.

L'apprenant apprend à surmonter ses peurs et ses appréhensions.

- définition du projet pédagogique et le rôle des encadrants (la dynamique collective impulsée, les capacités d'adaptation/changement, le modèle de travail et l'utilité, l'apport de connaissance théorique et pratiques – identifiez ici les compétences visées -, l'accompagnement)

Un projet pédagogique, d'une manière complète, doit permettre de :

- σ Former l'apprenant avec une pédagogie intégrée ;
- σ Accompagner l'apprenant dans la construction de son projet professionnel;
- σ Faciliter l'intégration sociale, culturelle et professionnelle avec des activités d'éducation permanente qui visent à développer des compétences transversales

La formation par le travail suppose un va-et-vient entre la théorie et la pratique.

L'apprenant tâtonne, refait, pratique sous le regard du formateur qui régule l'apprentissage. L'apprentissage est essentiellement oral. La communication est nécessaire entre le formateur et le formé. L'apprenant s'exprime sur son apprentissage, pose des questions...

Le formateur donne des informations sur le travail, la pédagogie, le travail d'équipe, la communication dans l'équipe... l'objectif visé étant de permettre à l'apprenant

- σ de se situer par rapport aux différents aspects du travail
- σ d'avoir des échanges formels et informels avec les autres apprenants et l'équipe en général,
- σ de se faire une idée de ses capacités et de son potentiel,
- σ de se situer dans le groupe,
- σ de se remettre en question,
- σ de réfléchir sur ce qui pourrait le motiver en termes de projet mais aussi de lieu de formation.

L'accompagnement et la guidance sont essentiels au suivi de l'apprenant. C'est une écoute régulière qui permet d'encourager l'apprenant à s'accrocher, à comprendre l'effort et l'engagement nécessaires à la réalisation d'un futur projet menant à une

insertion socioprofessionnelle ou à l'accrochage aux études.

- méthodologie et programme détaillé des 5 jours de chantier, outils utilisés (journal de bord, carnet de bord, fiches pratiques,...) ;

➔ **Programme des 5 jours de chantier :**

σ Accueil : constitution du groupe, représentation du métier	3h
σ Théorie salle	1h
σ Théorie cuisine	1h
σ Nutrition	1h
σ HACCP (sécurité et hygiène)	2h
σ Chantier salle 3 x 3h = 9h (y compris briefing & débriefing)	9h
σ Suivi pratique salle	1h
σ Chantier cuisine 3 x 3h = 9h (y compris briefing & débriefing)	9h
σ Suivi pratique cuisine	1h
σ Orientation (2 agents d'insertion) (2 x 2 h = 4h)	4h

- Les candidats ont tenu un journal de bord dans lequel ils parlent de ce qu'ils apprennent, ce qu'ils retiennent, comment ils se sentent dans le chantier et dans le groupe.
- Un briefing en début de journée et un débriefing en fin de journée permettant aux candidats de s'exprimer sur le déroulement de chaque journée. Le formateur s'exprime sur le déroulement de la journée et présente le programme de la journée suivante. Il conseille, il encourage, il félicite...

➔ **Une journée type en chantier :**

8h30-8h45	Briefing
8h45-11h00	Mise en place et pratique de la cuisine (+théorie et technique) + pause courte
11h00-12h00	Mise en place de la salle
12h00-13h30	Service en salle et préparation des commandes
13h30-14h30	Savoir-faire en salle et en cuisine
14h30-15h15	Heure de table

15h30-16h30	Cours théoriques
16h30-17h00	Débriefing

Déroulement des activités :

Tenant compte du cadre de référence qui reprend l'accueil, l'organisation du travail, le suivi du chantier, la communication et l'orientation, l'équipe, les différents formateurs se relayent pour organiser le mieux possible le chantier dans lequel l'apprenant se sent acteur,

- Le chantier reprend des tâches en cuisine, préparation de la cuisine chaude et froide. La journée de travail est expliquée par le chef. Le menu ainsi que les différentes techniques de cuisson et de préparation sont expliqués. Les apprenants sont responsabilisés en acceptant les tâches qui leur sont attribuées. On commence par la mise en place d'après les consignes du chef/formateur. Le travail est effectué sous le regard et avec les consignes du chef.
- L'apprenant tâtonne, refait, pratique sous le regard du formateur qui régule l'apprentissage. La transmission est essentiellement orale.
- La communication est nécessaire entre le formateur et le formé. L'apprenant s'exprime sur son apprentissage, pose des questions...
- Le formateur organise avec les apprenants le travail de la journée, donne un maximum d'information sur le travail, la pédagogie, le travail d'équipe, la communication dans l'équipe... l'objectif visé et de permettre à l'apprenant de :
 - ✓ se situer par rapport aux différents aspects du travail et se faire une idée de ses capacités et potentiel,
 - ✓ avoir des échanges formels et informels avec les autres apprenants et l'équipe en général,
 - ✓ se situer dans le groupe, se remettre en question, réfléchir sur ce qui pourrait le motiver.
- Une écoute régulière permet d'encourager l'apprenant à s'accrocher, à valoriser l'effort fourni et les ressources identifiées.

- traduction des objectifs sous une forme opérationnelle (veuillez répondre aux questions correspondants aux fiches pratiques utilisées lors du projet pilote, cf pages 7-8 du tableau du bord)

- *L'accueil s'est fait à plusieurs niveaux, les « Portes Ouvertes » et la séance d'information complémentaire, accueil et information individualisés, interview et établissement d'un document reprenant l'identité, le parcours scolaire et les attentes du candidat par rapport du projet. Visite de l'atelier et rencontre avec les formateurs encadrants.*
- *Portes ouvertes, séance d'information complémentaire, information individualisée. vérification de la compréhension du projet en demandant une reformulation du contenu.*
- *Les formateurs ont accompagné et observé les stagiaires dans l'accomplissement des tâches. Ils ont pu vérifier si les tâches et les consignes ont été respectées.*
- *Echanges et expressions entre formateurs et stagiaires sur l'apprentissage et la communication.*
- *Un planning journalier a permis de faire passer les stagiaires par les différents postes et ainsi de diversifier les tâches.*
- *Les stagiaires ont été encouragés à s'impliquer et ce, sans tenir compte de la réussite : ils ont été encouragés à tâtonner.*
- *L'abandon de l'expérimentation par certains a été discuté avec les intéressés et aussi avec l'organisme partenaire qui prendra le relais pour essayer de retravailler leur projet.*
- *Toutes les tâches accomplies par les stagiaires ont été exécutées sous le contrôle des formateurs qui régulaient l'apprentissage et donnaient*

l'occasion aux stagiaires de s'exprimer et de communiquer.

- *La formation par le travail est organisée autour d'un travail d'équipe. La journée commence par une prise des présences et un briefing répartissant le travail sous forme de tâches individuelles ou collectives. C'est aussi un moment d'échanges sur le déroulement de la journée et les difficultés qu'on pourrait rencontrer et comment les aborder pour les dépasser.*
- *Un débriefing clôture la journée. Le stagiaire complète son journal de bord. Une discussion sur le déroulement de la journée et sur les difficultés rencontrées permet aux formateurs de mieux aborder la journée du lendemain.*
- *Les tâches de suivi ont été réparties entre les formateurs en pratique et les agents de suivi et de guidance à différents moments et en fonction de l'occupation du jeune ;*
- *Pendant la pratique le suivi se fait par les formateurs en pratique. Les agents de suivi interviennent aux autres moments de la journée.*
- *Certains jeunes ont bien saisi l'objectif et les stratégies développées en pédagogie de chantier. Ce qui leur a permis de tâtonner, reproduire et apprendre*
- *Les briefings et débriefings ainsi qu'un suivi de groupe étaient l'occasion de s'exprimer sur leur projet en groupe.*
- *Les activités en situations de travail se faisaient dans un restaurant pédagogique ouvert sur le territoire local. Certains ont participé à des activités extérieures lors de services et événement chez les partenaires.*
- *Le travail de guidance pendant le chantier a permis de motiver les stagiaires et de les aider à se faire une idée de leurs points forts et de ceux à améliorer.*
- *Un entretien individuel post chantier leur a permis de présenter leurs impressions sur l'expérimentation mais aussi de s'exprimer sur leur implication durant le chantier. Certains ont présenté un projet de formation réfléchi et mûri, d'autres se sont rendus compte de leurs lacunes en langue. L'échange a mis en exergue l'importance de suivre une préformation en remise à niveau en français avant de continuer une*

formation qualifiante.

- *Une orientation vers d'autres organismes a été organisée avec l'accord des stagiaires concernés.*

L'accompagnement des jeunes :

- *Un suivi individuel et une écoute active durant le chantier.*
- *Une écoute attentive le matin lors de prise des présences et du briefing.*
- *Un moment d'expression sur son apprentissage et de communication en équipe en débriefing et dans un journal du stagiaire.*
- *Un entretien individuel en fin d'expérimentation.*
- *Contact avec des partenaires pour prendre le relais.*
- *Inscription de certains dans l'atelier d'expérimentation.*

- résumé des principales conclusions du carnet de bord (changement chez les jeunes, changement de pratiques des professionnels, changement chez les partenaires locaux de l'expérimentation - commune, enseignants, associations, entreprises ...-

Le faible niveau scolaire (niveau primaire) des stagiaires fait qu'ils ont plutôt apprécié cette pédagogie visuelle et pratique. Le travail d'équipe et l'accompagnement régulier par les encadrants les ont mobilisés et encouragés. L'écrit et l'apprentissage théorique n'étaient pas un obstacle car ils étaient réduits au strict nécessaire. Néanmoins ils ont pu mentionner dans le journal du stagiaire leur impression. Ils ont précisé qu'ils étaient contents d'avoir réalisé des tâches utiles. Ils ont réalisé que ce mode de redynamisation et de formation leur convenait. Ils se sont sentis valorisés car une relation de confiance s'est installée entre stagiaires et formateurs et le reste de l'équipe. Certains ont pu se rendre compte que leur connaissance du français doit être remise à niveau avant de s'engager dans processus de formation métier. D'autres se sont inscrits pour suivre une formation métier ;

Les stagiaires avaient des tâches à effectuer d'abord d'après des consignes, par la suite en autonomie. Certains se sont découverts une passion pour l'activité même

et ont émis le souhait de faire partie du groupe à former dans le métier qui a servi l'expérimentation. Malheureusement certains ont abandonné en cours de chantier. Ils n'avaient pas réussi à prendre suffisamment confiance en eux. Un travail de socialisation pourrait être conseillé comme par exemple apprendre à « se lever le matin »

Les stagiaires ont communiqué par écrit mais également oralement lors de briefings et débriefings chaque jour. Ils communiquaient également sur le déroulement des différentes tâches qui leur incombait. Le travail se faisant en équipe lors de collaboration organisée.

Il n'y pas eu d'actes de violence dans le groupe sélectionné.

Il y a eu des échecs et des réussites.

7 stagiaires ont fait un nombre d'heures suffisant permettant de pouvoir faire avec eux une évaluation constructive et une orientation socioprofessionnelle°

3 candidats sont inscrits en formation en Horeca. 2 sont en train de suivre une remise à niveau en français et en calcul, puis seront inscrits pour suivre une formation en aide aux personnes. 1 jeune, d'à peine 18 ans, en décrochage scolaire depuis un an, a émis le souhait de reprendre des cours. Le CPAS qui l'a orienté vers le chantier, va l'accompagner dans son projet. 1 stagiaire n'a pas pu se faire une idée de ce qu'il aurait envie de faire en termes de cours ou parcours socioprofessionnel. Le CPAS l'accompagnera à réfléchir à un projet. Il y a eu 3 abandons. 2 ont été repris par l'association qui les avaient orientés pour suivre une remise à niveau en français et en calcul. Nous sommes sans nouvelle du dernier.

Les formateurs sont formés à la pédagogie par le travail qui reprend les mêmes principes que la pédagogie de chantier sauf que les objectifs visés par rapport aux stagiaires diffèrent. En effet, les formateurs devaient avoir en tête que la pédagogie de chantier vise l'accrochage scolaire et la possibilité pour le stagiaire de construire un projet socioprofessionnel.

La formation par le travail dans cet atelier vise habituellement la formation à un métier pour des stagiaires qui ont déjà construit un projet professionnel.

Le dispositif d'accrochage avec des mises en situations réelles de travail existe. Il fallait que les formateurs travaillent et utilisent les fiches techniques élaborées

pour la pédagogie de chantier.

Les objectifs visés ainsi que ces fiches techniques sont pour partie des nouveautés car conçus pour le public visé par le projet.

Une équipe de 3 formateurs en salle et en cuisine et une équipe d'accueil, d'accompagnement et de guidance communiquaient tout au long de l'expérimentation afin de s'exprimer sur les progrès mais aussi sur les outils et leur mise en oeuvre afin de répondre le mieux possible aux attentes des stagiaires mais également aux objectifs visés par le projet.

Dans ce projet, le travail collectif était indispensable. L'objectif d'accrochage, de socialisation, d'éducation permanente et de construction d'un projet futur ne peut se faire qu'au travers d'une interactivité régulière entre les différents intervenants.

Pour les formateurs, l'utilisation des fiches techniques constituait une occasion de remettre en question leur pratique de l'accompagnement. C'est aussi pour eux une occasion de faire certaines choses autrement en se basant quotidiennement sur les fiches techniques.

Les formateurs voudraient s'approprier les fiches et les croiser avec leurs propres outils.

L'aspect très intéressant du projet est cette nouvelle relation de travail avec nos partenaires. Pendant cette expérimentation, un travail collectif d'accrochage et d'orientation qui remplace le travail habituel qui est d'inscrire leur public dans des parcours de formation professionnelle.

Certains partenaires ont apprécié cette expérience et s'intéresseraient à nouveau à ce type de projet si l'expérience devait être renouvelée.

5. Evaluation des apprenants

5.1. Analyse quantitative

Age	FR (Corsica)	SK	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	T O T A L
moins de 10 ans							
10-16 ans							
16-24 ans			10				
plus de 24 ans							

Sexe	FR (Corsica)	SK	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	T O T A L
femme			5				
homme			5				

Niveau scolaire	FR (Corsica)	SK	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	T O T A L
primaire			8				
secondaire							
universitaire							
autre			2				

Situation professionnelle	FR (Corsica)	SK	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	T O T A L
centre d'éducation/ formation professionnelle			7				
établissement scolaire							
recherche d'emploi			1				
autre			2				

Chantier d'expérimentation	FR (Corsica)	S K	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	T O T

							A L
1.1 Pertinence des sujets/activités sélectionnés pour le chantier d'expérimentation			3				
1.2. Orientation / Accompagnement des formateurs			3				
1.3. Adéquation entre les connaissances des formateurs et la facilité de transmission des compétences			3				
1.4. Qualité des supports de formation			3				
1.5. Satisfaction de la durée globale du programme de formation			3				
1.6. Satisfaction globale du programme de formation			3				
1.7. Rencontre avec des représentants du territoire (des élus, des associations, d'autres intervenants externes,..)			3				

Approche générale et méthodologie	FR (Corsica)	S K	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	T O T A L
2.1. Vos besoins et vos attentes ont été pris en compte			3				
2.2. Vous avez eu l'occasion de contribuer au chantier			3				
2.3. Application d'une méthodologie de formation qui améliore votre apprentissage actif			3				
2.4. Facilité de transfert des acquis de formation dans votre environnement scolaire/professionnel			3				
2.5. Equilibre entre activités théoriques et activités pratiques			3				
2.6. Avez-vous compris l'utilité sociale du chantier d'expérimentation			3				
2.7. Procédure d'évaluation			3				
2.8. Visibilité sur la dimension européenne de la formation			3				

Modalités pratiques	FR (Corsica)	S K	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	T O T A L
3.1. Le lieu du chantier convient-il ?			3				
3.2. La date et l'heure du cours conviennent-ils ?			3				
3.3. Disponibilité et satisfaction des supports d'apprentissage et d'autres équipements			3				
3.4. Pertinence de l'information transmise tout au long du chantier d'expérimentation			3				

3.5. Satisfaction des procédures de sélection/ d'inscription			3				
--	--	--	---	--	--	--	--

Acquis	FR (Corsica)	SK	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	TOTAL
4.1. Vos attentes ont-elles été satisfaites ?			3				
4.2. Avez- vous acquis de nouvelles connaissances sur votre territoire?			3				
4.3. Applicabilité des acquis dans votre vie quotidienne et professionnelles/scolaire			3				
4.4. Avez-vous appris des gestes techniques			3				
4.5. Avez-vous acquis les bases d'un métier en particulier ? Si votre note est supérieure à 2, veuillez spécifier ce métier dans l'espace « commentaire »			3				

5.2. Analyse des réponses / analyse qualitative

- *Activités par le travail très pertinentes car le public a de grandes difficultés de concentration et manque de prérequis pour suivre la théorie*
- *Les formateurs sont formés en pédagogie par le travail et en pédagogie individualisée pour des apprenants avec un objectif d'ISP précis ; Ils ont dû apprendre à adapter leurs interventions au public du chantier pour la majorité des candidats, ceux qui sont allés au bout de l'expérimentation*
- *Rencontres limitées au territoire local car le chantier se déroulait dans un atelier ouvert localement aux associations et à la commune*
- *Participation à toutes les activités de production internes et externes*
- *Pertinent : l'alternance entre activités pratiques avec un apport théorique et technique sur le tas, en plus d'une sensibilisation théorique*
- *Evaluation écrite et surtout orale en situation réelle*
- *Difficulté pour certains d'être ponctuels sauf pour ceux qui sont allés au bout du chantier*
- *Information complète sur le fonctionnement de l'ISP ; Parcours d'ISP à Bruxelles.*
- *Information sur les formations et les métiers*
- *Avoir une idée de ce qu'est une formation et une formation par le travail en particulier*

- *Rencontre avec le public des AFT*
- *Gestes acquis dans le métier de commis de salle et commis de cuisine en pratiquant et avec l'accompagnement des formateurs lors des activités pratiques*

Le faible niveau scolaire (niveau primaire) des stagiaires fait qu'ils ont plutôt apprécié cette pédagogie visuelle et pratique. Le travail d'équipe et l'accompagnement régulier des encadrants les ont mobilisés et encouragés. L'écrit et l'apprentissage théorique n'étaient pas un obstacle car réduits. Néanmoins ils ont pu mentionner dans le journal du stagiaire leur impression. Ils ont précisé qu'ils étaient contents d'avoir réalisé des tâches utiles. Ils ont réalisé que ce mode de redynamisation et de formation leur convenait. Ils se sont sentis valorisés car une relation de confiance s'est installée entre stagiaires, formateurs et le reste de l'équipe. Certains ont pu se rendre compte que leur connaissance du français était insuffisante et demandait une remise à niveau avant de s'engager dans un processus de formation métier. D'autres se sont inscrits pour suivre une formation métier.

Les stagiaires avaient des tâches à effectuer d'abord d'après des consignes et ensuite en autonomie. Certains se sont découverts une passion pour l'activité même et ont émis le souhait de faire partie du groupe à former dans le métier ayant servi à l'expérimentation. Malheureusement certains ont abandonné en cours de chantier. Ils n'avaient pas réussi à prendre confiance en eux. Un travail de socialisation pourrait être conseillé comme par exemple apprendre à « se lever le matin »

Les stagiaires ont communiqué par écrit mais également oralement lors de briefings et débriefings journaliers. Ils communiquaient également sur le déroulement des différentes tâches qui leur incombait. Le travail se faisant en équipe en collaboration organisée. Il n'y a pas eu d'actes de violence dans le groupe sélectionné.

6. Evaluation des formateurs

6.1. Analyse quantitative

Satisfaction globale	FR (Corsica)	SK	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	T O T A L
1.1. Les outils/soutils pédagogiques du projet était intéressants (livret de formation des formateurs et fiches actions, tableau du bord, ..)			3				
1.2. Les outils/soutils pédagogiques du projet sont-ils était pratiques à utiliser ?			3 3				
1.3. Qualité des outils/soutils pédagogiques du projet			3				
1.4. Satisfaction globale du déroulement du chantier			3				

Satisfaction globale	FR (Corsica)	SK	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	T O T A L
2.1. L'approche pédagogique globale était-elle satisfaisante ?			3				
2.2. Les méthodes appliquées étaient-elles satisfaisantes ?			3				
2.3. Pensez-vous que la durée du chantier est appropriée et que tous les sujets pertinents définis en amont peuvent être couverts?			3				
2.4. Pensez-vous que les participants ont acquis des connaissances et des compétences pertinentes			3				

Utilité et applicabilité	FR (Corsica)	SK	BE	IT	FR (Auvergne)	GR	T O T A L
3.1. Utilité du matériel de formation et des outils dans votre contexte professionnel ?			3				
3.2. Applicabilité du matériel de formation et des outils dans le system d'éducation/formation:			3				
Au niveau regional:			3				
Au niveau national:			3				
Au niveau européen:			3				

6.2. Analyse des réponses / analyse qualitative

Les points forts	Les points à améliorer
<i>Pouvoir aboutir à l'accomplissement d'un projet complet dans l'équipe et sur une courte période pour des personnes sans aucune perspective d'accrochage scolaire ou professionnel</i>	<i>Enormément d'énergie et de temps déployés en vue de mobiliser les partenaires pour un projet nouveau</i>
<i>Pouvoir aboutir à une orientation positive</i>	<i>Projet démarré avec du retard ce qui ne laisse pas de temps pour l'organisation locale</i>

Acquis des formateurs et commentaires

Ce que nous retenons de cette expérience est que ce projet a beaucoup de répercussions positives pour le public mais également pour l'organisateur et les partenaires. En effet, de plus en plus de jeunes sont difficiles à orienter ou à maintenir dans un projet d'ISP. Cette expérimentation pourrait être un des moyens à mettre en œuvre en réponse à ce problème ;

Pour mieux aborder le prochain chantier, tout en visant le public de moins de 25 ans, il faudrait :

- associer les partenaires publics de la formation et insertion professionnelle afin de mobiliser les moins de 25 ans et donner plus visibilité au niveau national,*
- faire une présentation de projet plus accessible et compréhensible par les partenaires que nous sollicitons,*
- avoir plus de temps pour la diffusion de l'information,*
- travailler les outils en fonction de l'ensemble de tous les partenaires et également de leur public.*

Autres commentaires :

- *Bon support à adapter par le formateur en fonction de ses sensibilités pédagogiques et en fonction du profil de l'apprenant. Cela pourrait être mieux réfléchi et adapté au niveau des prérequis des apprenants.*
- *Satisfaction par rapport aux résultats finaux concernant l'insertion et l'orientation des apprenants*
- *Satisfaction des formateurs quant à tester la pédagogie par le travail dans l'orientation et l'accrochage de public en décrochage et/ou sans perspective de projet d'ISP*
- *Déception quant à l'effort gigantesque fourni à destination des partenaires pour les impliquer dans le projet (déception au niveau du rapport effort/résultat)*
- *Pour cette première expérimentation la durée du chantier est suffisante surtout pour un public en décrochage et/ou sans perspective de projet d'ISP due au manque de prérequis suffisants permettant une concentration et un accrochage professionnel.*
- *Ce qui est certain est que les apprenants ont appris à communiquer et surtout à s'exprimer sur leur ISP future. Ils ont pris connaissance de leurs points forts et de de leurs points à améliorer.*
- *En tant qu'atelier de formation par le travail, des outils et du matériel diversifiés et adaptés au public AFT sont indispensables.*
- *Les outils sont rédigés d'une façon qui n'était pas toujours comprise par certains formateurs.*

Les formateurs sont formés à la pédagogie par le travail qui reprend les mêmes principes que la pédagogie de chantier sauf que les objectifs par rapport aux stagiaires diffèrent.

En effet, les formateurs devaient constamment avoir en tête que la pédagogie de chantier vise l'accrochage scolaire et la possibilité pour le stagiaire de construire un projet socioprofessionnel.

La formation par le travail dans cet atelier vise habituellement la formation à un métier pour des stagiaires qui ont déjà construit un projet professionnel.

Le dispositif d'accrochage avec des mises en situations réelles de travail existe. Il fallait que les formateurs travaillent et utilisent les fiches techniques élaborées pour la

pédagogie de chantier.

Les objectifs visés, ainsi que ces fiches techniques, sont en partie des nouveautés car

7
conçus pour le public visé par le projet.

.

7

.

7. Valorisation

Comment pensez-vous valoriser le résultat de cette expérimentation ? (cf carnet de bord, page 5)

Dans ce projet, le travail collectif était indispensable. L'objectif d'accrochage, de socialisation, d'éducation permanente et de construction de projet futur ne peut se faire qu'au travers d'une interactivité régulière entre les différents intervenants.

Pour les formateurs, l'utilisation des fiches techniques constituait une occasion de remettre en question leur pratique de l'accompagnement. C'est aussi pour eux une occasion de faire en partie autrement en se basant quotidiennement sur les fiches techniques.

Les formateurs voudraient s'approprier les fiches et les croiser avec leurs propres outils. L'aspect très intéressant du projet est cette nouvelle relation de travail avec nos partenaires. Pendant cette expérimentation, un travail collectif d'accrochage et d'orientation remplaçant le travail habituel qui est d'inscrire leur public dans des parcours de formation professionnelle.

Beaucoup de partenaires trouvaient le projet intéressant pour un public soumis à des pressions institutionnelles et de plus en plus difficile à orienter.

Le problème est le même au niveau national.

En ce qui nous concerne, l'équipe trouve que l'idée d'organiser des chantiers préalables à l'inscription dans une formation métier pourrait viser plusieurs objectifs dont l'accrochage scolaire ou professionnel et également offrir la possibilité de tester un métier et éviter le décrochage et l'échec en formation professionnelle

Cette expérience pourrait faire l'objet d'un projet récurrent dont l'objectif serait la découverte de métiers favorisant l'inclusion de personnes loin de l'insertion sociale et professionnelle.

8. Recommandations/ propositions pour mieux adapter ce dispositif au niveau local suite à l'expérimentation

- Avoir un projet clair sans ambiguïté de compréhension du projet par les différents partenaires.
- Etre clair avec la terminologie.
- Tenir compte des réalités locales de chaque pays voire de chaque région.
- Tenir compte des priorités locales en matière d'accrochage scolaire ou accrochage professionnel.
- Tenir compte de la spécificité du public avec lequel travaille chaque partenaire.
- Avoir plus d'écoute et de compréhension du projet de chacun.

8. Annexes

8.1. Feuilles de présence pour les 5 jours de chantier

8.2. Tableau du bord

8.3. Questionnaires remplis (s'ils ont été distribués en format papier)