

PROJET

Fair[e]

GUIDE D'INSPIRATION POUR UNE DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE INNOVANTE



DECEMBRE 2020

PAR SHAKER BY WAUP

EN COLLABORATION AVEC LE CONSORTIUM FAIR[E]

Financé par



PLAN D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES

Opéré par



BANQUE des
TERRITOIRES



maison
métropolitaine d'insertion pour l'emploi

GRAND LYON
la métropole



OPCO EP
Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité

GENI.Pluri
Territoires harmonieux



ERHgo

SHAKER

LA PHILOSOPHIE FAIR[E] LES ENJEUX DU PROJET

Objectif : accompagner et insérer durablement 750 personnes éloignées de l'emploi

4 publics cibles :

Les demandeurs d'emploi longue durée, les "invisibles", les bénéficiaires RSA, les jeunes non diplômés

**UN PARCOURS
DE 15 MOIS
SANS COUTURE**

**UN PROJET
AMBITIEUX
SUR 3 ANS**

**UN CDI POUR
TOU.TE.S**

**UN RESEAU
D'ACTEURS
SOLIDAIRES**

Plus d'infos sur www.projet-faire.com



**UNE EXPÉRIMENTATION EN 3
VAGUES DANS UNE DÉMARCHE
D'AMÉLIORATION CONTINUE**

De l'innovation et de
l'amélioration continue via des
retours d'expérience réguliers des
bénéficiaires et parties prenantes

Une co-construction multi-acteurs
dans un esprit solidaire et
apprenant



LA PHILOSOPHIE FAIR[E] UNE MÉTHODOLOGIE CONÇUE PAR ET POUR LES BÉNÉFICIAIRES



Point de départ pour développer l'approche pédagogique:
identifier les besoins réels en termes de formation

Grâce à :

- 10 entretiens individuels avec des personnes éloignées de l'emploi provenant des différents publics
- Des échanges avec les référents directs de ces publics
- Les retours d'expériences des acteurs du consortium



4 grandes problématiques en sont ressorties :

- Un manque de confiance en soi lié aux différents obstacles rencontrés et expériences de vie
- Des expériences de formation non satisfaisantes lorsqu'elles ne permettaient pas l'expérimentation, l'erreur, le dialogue
- Des formations qui ne prenaient pas en compte les spécificités et différences de chacun
- Une expérience de formation distancielle vécue comme un frein



JE NE RENTRE PAS DANS LA CASE
DEMANDÉE POUR CE POSTE, ALORS QUE
J'AI LARGEMENT LES COMPÉTENCES POUR
LE POSTE



J'AIMERAIS QU'ON M'ÉCOUTE
VRAIMENT, QU'ON ME GUIDE



J'ÉTAIS TELLEMENT DANS LE DÉSESPOIR
QUE J'ÉTAIS PRÊTE À FAIRE DES
FORMATIONS QUI NE M'INTÉRESSAIENT
PAS



J'AI APPRÉCIÉ CETTE FORMATION CAR IL
N'Y AVAIT PAS DE DIFFÉRENCES ENTRE
ADULTES, LES PROFESSEURS NOUS
SOUTENAIENT, ILS NE NOUS LAISSAIENT PAS
DE COTÉ

LA PHILOSOPHIE FAIR[E] LA CO-CONSTRUCTION D'UN PARCOURS PÉDAGOGIQUE PAR L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

- **DES ATELIERS VISION PARTAGÉE**

Entre membres du consortium, pour s'aligner sur une vision partagée de la démarche de co-construction, partager les avancées et faire le bilan

- **UN ATELIER D'IDÉATION**

4h d'atelier avec 40 participants répartis en 7 équipes mixtes (candidats, référents/CIP, entreprises, OF, membres du consortium) pour imaginer une approche pédagogique inédite inspirée des problématiques réelles des publics visés



A l'issue de l'atelier, une liste de plus de 150 modalités pédagogiques et journées type innovantes

- **UN ATELIER DE CO-DESIGN**

2h d'atelier pour concevoir un cadre pédagogique innovant pour la POE avec 12 participants parmi lesquels MMIE, Pôle Emploi, OPCO EP, des entreprises



A l'issue de l'atelier, une fiche de recommandation à destination des organismes de formation, intégrant les besoins exprimés par les différentes parties prenantes

UN ECOSYSTÈME D'ACTEURS DÉFINIS MAIS AUSSI SPONTANÉS

CONSORTIUM FAIR[e] porté par

la MMIE

- Erhgo
- OL
- OPCO
- Pôle Emploi
- GE
- Shaker

MILIEU DE LA FORMATION

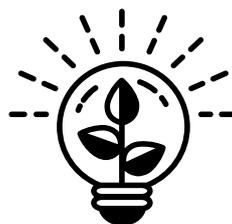
- Pôle Emploi
- OPCO EP
- Des OF qui ont participé à l'atelier d'idéation

BENEFICIAIRES

et leurs référents

ENTREPRISES

- GE Métisport et Génipluri
- D'autres entreprises qui interviennent à différents niveaux du projet : parrainage, co-construction



ANIMATION

Equipe Shaker

LA PHILOSOPHIE FAIR[E] LA FORMULATION D'INTENTIONS PEDAGOGIQUES ISSUES DU TERRAIN



Défi 1: Renforcer l'estime de soi pour intensifier le désir d'apprendre et de travailler

Le renforcement de l'image de soi est l'un des deux moteurs de la motivation et de l'autonomisation. Pourtant, les personnes éloignées de l'emploi ont souvent une estime d'eux même abaissée: elles peuvent se sentir discriminées, incomprises, pas assez équipées. Comment, en quelques semaines, raviver l'estime de soi et l'ouverture aux autres de manière durable et pérenne ?

Défi 2: Développer pleinement la capacité d'agir et permettre l'autonomisation progressive de chacun

Nombreuses sont les expériences de formation non satisfaisantes vécues par les personnes aujourd'hui éloignées de l'emploi. Pourtant, les formations sont un lieu privilégié pour l'expérimentation, la découverte et l'expression de soi, l'échange et l'essai erreur. Comment stimuler l'apprentissage action, mettant au cœur l'expérimentation, la collaboration et l'autonomisation ?



Défi 3: Capitaliser sur la diversité pour ouvrir le champ des possibles

En plus de l'extrême diversité des personnes éloignées de l'emploi, les inégalités et les discriminations font partie de leur quotidien. La formation doit: prendre en compte toutes les singularités et la diversité des candidats, sans lisser le niveau à la baisse ou exclure des individus... tout en développant le rapport humain et la solidarité sous toutes ses formes. Comment concevoir une formation qui réveille l'esprit de la solidarité et capitalise sur les différences de chacun ?

Défi 4: L'alliance présentiel/distanciel comme un vrai levier d'avenir pour tout.e.s

Le passage en formation distanciel est vécu difficilement pour de nombreux apprenants et le présentiel reste le repère par défaut de toute formation. C'est pourtant un enjeu clé pour préparer l'avenir, car, tous les publics, même les plus éloignés de l'emploi, ont besoin de se préparer à un monde du travail intégrant outils & codes hybrides. Comment transformer cette contrainte sanitaire en une familiarisation et réintégration aux codes de l'entreprise et du collectif ?



LES IDÉES INSPIRANTES DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES ESSENTIELS

Intentions pédagogiques "essentiels"	Renforcer l'estime de soi	Stimuler la capacité d'action et l'autonomie	Capitaliser sur la diversité	Allier présentiel et distanciel comme une opportunité
Moi	Avoir une image de soi positive Mobiliser et capitaliser sur toutes ses capacités	Identifier et mobiliser ses capacités	Se connaître Prendre conscience de ses talents	Être à l'aise avec le numérique Avoir le matériel Transformer l'isolement en force
Moi et les autres	Faire confiance aux autres Trouver sa place	Trouver sa place dans l'équipe Mobiliser ses capacités pour le collectif	Etre à l'aise avec les autres	Prendre la parole à distance pour communiquer avec les autres
Moi et l'entreprise	S'intégrer dans l'entreprise Mobiliser qui l'on est pour bien se sentir dans l'entreprise	Trouver sa place dans l'entreprise Savoir se repérer Savoir se présenter à distance	Connaître son environnement professionnel	Avoir la capacité de passer facilement du présentiel au distanciel
Nombre de modalités pédagogiques innovantes proposées	30 modalités innovantes	35 modalités innovantes	25 modalités innovantes	17 modalités innovantes

LES IDÉES INSPIRANTES

LES PRINCIPES PÉDAGOGIQUES TRANSVERSAUX

CRÉER UNE DYNAMIQUE DE GROUPE

- Travail en petits groupes
- Parrainage/compagnonnage pour se soutenir
- Évaluation entre pairs
- Temps de partage
- Expéditions collectives pour se donner du courage



J'AIMERAIS QU'ON SOIT MIS TOUS AU MÊME NIVEAU, PAS DE PRIVILÈGES POUR LES PERSONNES QUI Y ARRIVENT MIEUX

STIMULER LE CHANGEMENT DE POSTURE DES FORMATEURS

- Des postures d'accompagnants: coach, facilitateur
- De la proximité: prénom, tutoiement
- Des intervenants extérieurs : entraîneurs sportifs, photographes, chefs d'entreprises...



IL N'Y AVAIT PAS DE DIFFÉRENCES ENTRE ADULTES, LES PROFESSEURS NOUS SOUTENAIENT, NE NOUS LAISSAIENT PAS DE CÔTÉ



J'AIMERAIS QU'ON M'ÉCOUTE VRAIMENT SUR MES ATTENTES, QU'ON ME GUIDE

APPRENDRE DANS UN ENVIRONNEMENT FAMILIER ET RASSURANT

- Pas d'amphithéâtre
- Travail par îlots, avec des espaces modulables
- Alternance entre lieu ressource et terrains de jeux qui changent
- Des lieux investis et personnalisés par les stagiaires (ex: chacun amène un objet et le laisse dans le lieu toute la formation)

FAVORISER UN ANCRAGE DES RITUELS DE L'ENTREPRISE EN DOUCEUR

- S'inspirer des rituels managériaux (ex: tour de présentations, feedbacks, entretiens tripartites inspiré de l'entretien annuel)
- Visites dans des entreprises ou intervenants entreprise pour comprendre les différentes structures d'organisation



C'EST COMME SI ON ÉTAIT AU TRAVAIL, ON SE SENTAIT BIEN, IL Y AVAIT UN ESPRIT PROFESSIONNEL CAR ON ÉCHANGÉAIT BEAUCOUP

ENCOURAGER LES STAGIAIRES À SE LANCER PAS À PAS

- Créer des espaces temps dédiés à l'expression de soi dans la bienveillance (ex: météo quotidienne, baromètre des émotions...)
Matérialiser son évolution pour mesurer le changement (ex: book photo, photomaton jour après jour, carnet de bord...)

STIMULER LE CHANGEMENT DE POSTURE DES APPRENANTS POUR LES RENDRE ACTEURS

Mises en situation, jeux de rôles, classe inversée, entretiens (ex: Vis ma vie en situation de handicap, paniers de CV où le candidat devient employeur...)

LES IDÉES INSPIRANTES

UNE GRANDE VARIÉTÉ DE MODALITÉS PÉDAGOGIQUES INNOVANTES AUTOUR DES 3 AXES MOI, MOI ET LES AUTRES, MOI ET L'ENTREPRISE

Moi

IDENTIFIER SES ÉMOTIONS ET APPRENDRE À LES REPRÉSENTER

Du photolangage, du photo reportage

APPRENDRE À S'ORGANISER, SE STRUCTURER

Des ateliers de scrapbooking, du bullet journal numérique ou manuel

PRENDRE DES RISQUES ET DÉCOUVRIR LES SECTEURS

Des enquêtes téléphoniques métiers pour demander des infos

TIRER LE POSITIF DES EXPERIENCES PASSÉES

De l'introspection, du travail d'écriture

RENOUER AVEC SON IMAGE

Du coaching individuel sur la confiance en soi, des sessions de relooking

CRÉER UNE HISTOIRE DONT LE STAGIAIRE EST LE HÉROS

Des BD, des moodboards, des logiciels participatifs pour capitaliser sur ses expériences vécues, dessiner son futur

Moi et les autres

APPRENDRE À S'EXPRIMER ET ÊTRE À L'AISE À L'ORAL

Des sketches, du théâtre d'improvisation, des mimes, des jeux comme Times Up...

FAIRE PARTIE D'UNE ÉQUIPE

Des ateliers de cohésion collective (ex: escape game, ateliers artistiques, sport, jeux collaboratifs comme fifa, loup garou)

PRENDRE DES POSTURES MANAGÉRIALES

Des sessions co-crées/co-animées par les stagiaires
Des ateliers de gestion des conflits

APPRENDRE EN BINÔME

Des Vis ma vie, des exercices pour se voir avec l'oeil de l'autre, la création de binômes

CONSTRUIRE ET APPRENDRE ENSEMBLE

Des constructions collectives (oeuvres collectives, jeux coopératifs)

Des sorties collectives pour appréhender ensemble des nouveaux lieux, randonnées collectives et initiatives

Moi et l'entreprise

COMPRENDRE COMMENT UNE ENTREPRISE EST ORGANISÉE

Des expéditions en entreprise pour appréhender le cadre, rencontrer des gens
Des visites de lieux atypiques pour comprendre leur organisation (cuisines étoilées, péniches...)

COMPRENDRE COMMENT FONCTIONNE L'ENTREPRISE

Des témoignages, des intervenants, des observations sur la vie en entreprise (ex: vis ma vie de chef d'entreprise)

MAITRISER LES OUTILS UTILISÉS EN ENTREPRISE

Des organigrammes, lexique, moteurs de recherche

COMPRENDRE LES ATTENTES DE L'ENTREPRISE

Simulations d'entretiens d'embauche entre participants
Entreprises à la découverte des candidats/paniers de CV

DES IDÉES INSPIRANTES

UNE VEILLE CONTINUE SUR LES DISPOSITIFS ET APPROCHES PÉDAGOGIQUES INNOVANTES

Tour d'horizon sur les approches pédagogiques innovantes (France, monde)

Zoom sur 3 approches :

01

LA PÉDAGOGIE INCLUSIVE

But : garantir des offres d'enseignement/apprentissage garantissant l'inclusion de tous les étudiants, tenant compte de leur grande diversité

Via: la multiplicité des méthodes d'enseignement (oral, écrit, visuel, audio), variété des supports (conférence, tests, pratique...), variété des intervenants (professeurs, pairs, mentors...)

Approches utilisées par l'Université d'Ottawa/Université Laval

Impact (McGuire-Schwartz et Arndt, 2007) : une meilleure accessibilité aux savoirs et une hausse de la motivation et de l'engagement et un meilleur repérage des besoins des élèves par les enseignants

02

LA PÉDAGOGIE ACTIVE

But : apprendre en faisant, en impliquant l'apprenant dans des situations (fictives ou réelles) pour qu'il puisse utiliser ses compétences et les faire évoluer au cours de la formation

Via: l'apprentissage expérientiel (apprendre par la pratique), l'apprentissage collaboratif (apprendre avec les autres), l'apprentissage par problème (apprendre quand on rencontre un problème), apprentissage par projet (apprendre quand on est impliqué sur un projet en particulier)

Impact : capte l'attention des apprenants, favorise les interactions, crée une dynamique de groupe positive, facilite l'apprentissage, booste la motivation et l'engagement

03

LA GAMIFICATION

But : donner une dimension ludique à l'apprentissage, en faire quelque chose de distrayant pour capter et maintenir l'attention des apprenants

Via: une interface en ligne (intranet avec espaces "élèves" et "professeurs") inspiré des codes des jeux vidéos (gain de XP, gain de badges, atteindre un certain niveau permet de débloquent des modules...)

Impact (Etude par Université du Colorado) : de meilleures performances que lors de formations traditionnelles
>> +14% sur les compétences réelles évaluées
>> +11% sur les connaissances acquises en formation
>> +9% de rétention sur l'ensemble des contenus dispensés

ET APRÈS ?

La co-construction continuera tout au long du projet !

LES PROCHAINES DATES

- Sas de mobilisation du 02 au 08 février
- Début de la POE le 15 février
- Début de la vague 2 en Septembre 2021

Suivez nos actualités
www.projet-faire.com

