 

Grille pour la collecte des pratiques

Modèle pour la collecte

**ERASMUS+ PROJET**

**“SKY -** SKills for long term unemploYed”

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui ne reflète que les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Projet SKY

|  |  |
| --- | --- |
| Acronyme du projet | SKY |
| Titre du projet | SKills for Long Term unemploYed |
| Appel du projet | Partnership for Cooperation in the field of Education and Training - European NGOs (EACEA) |
| Référence | 101049264 ERASMUS-EDU-2021-PCOOP-ENGO |
| Durée du projet | 01/03/2022 – 28/02/2024 (24 months) |
| Coordinateur du | Comité Européen de Coordination asbl (CEC) |

WP2 – Référence de l’acivité

|  |  |
| --- | --- |
| Titre de l’activité | Collecte des pratiques |
| Titre du délivrable | Guide méthodologique des pratiques |
| Partenaire responsable | SCF |

Critères de sélection des pratiques

*Lors du choix des pratiques à présenter, veuillez utiliser les critères suivants, définis en fonction des besoins spécifiques du projet SKY. Il n'est pas obligatoire de remplir toutes les cases.*

*Ce document doit être utilisé en lien avec le rapport du Comité de Pilotage Transnational et de la définition des micro formations avec lesquels il forme un tout (document en annexe).*

***Ambition du projet******SKY****: renverser l’approche méthodologique qui fonde les méthodes d’enseignement et de formation généralement proposées aux personnes les plus éloignées de l’emploi.*

*Le but du projet est de donner des compétences ou de révéler des compétences que le groupe cible possède sans nécessairement en être conscient, valoriser et valider ces compétences pour entrer dans le monde du travail ou de poursuivre dans le monde classique de la formation.*

*Les micros-formations sont des pratiques permettant d’atteindre cette ambition.*

*Afin de réaliser les micro-formations, les pratiques sélectionnées doivent idéalement reprendre les 5 points suivants (ce qui n’écarte pas des pratiques rencontrant moins des 5 points) :*

*1. Afin de déterminer le niveau de départ du CLD il convient de réaliser un bilan de compétences/expériences ;*

*2. Identification du delta (la différence) entre les compétences de départ de la personne et les compétences exigés pour un métier ;*

*3. Relever des expériences de certification innovantes répondant à notre démarche bottom-up permettant de reconnaitre les gestes acquis grâce à la micro-formation ; innovante signifie que l’on peut valoriser des expériences déjà réalisées ne rentrant pas exactement dans le cadre classique des certifications*

*3.1. Les méthodes d'assurance qualité sont en place.*

*4. Décrire des expériences de formations permettant de contribuer à la réalisation des micro-formations répondant au delta indiqué au point 2*

*4.1 . La micro-formation déclenche chez le bénéficiaire une réactivation sociale et professionnelle, (re)lançant/encourageant le processus "apprendre à apprendre" (à nouveau).*

*5. Identifier les conditions de transférabilité des expériences dans un autre contexte ou dans un autre pays.*

*5.1 L'utilisabilité dans la pratique et la transférabilité*

*5.1 L'utilisabilité dans la pratique et la transférabilité de la BP à d'autres partenaires SKY peuvent être envisagées (précisez les conditions préalables).*

*5.2 Il existe des preuves de durabilité (par exemple, la pratique est en place depuis au moins un an, elle peut être mesurée en termes d'efficacité - accès à un emploi...).*

Information sur les pratiques

*Veuillez compléter les informations suivantes. Il n'est pas obligatoire de remplir toutes les cases. Complétez-les si elles sont pertinentes et reliez-les aux 5 points présentés ci-dessus.*

|  |  |
| --- | --- |
| **Organisation qui dispense la formation** | Alimento <https://www.alimento.be/fr>  Formation « opérateur de production en industrie alimentaire » organisée par la MIREC |
| **Pays** | Belgique |
| **Titre de la meilleure pratique**  (ou de la formation/du projet auquel elle appartient) | « la ligne crêpes » |
| **Secter Professionnel d'activités**   * *Industrie* * *Agriculture* * *Informatique* * *Tertiaire* * *Autre* | Industrie alimentaire |
| **Objectif de la BP:**   * *Accès à l'emploi (préciser le type d'emploi) OU* * *redémarrage du processus d'apprentissage pour le bénéficiaire* * *entrepreneuriat* * *autre* | Accès à l’emploi  Opérateur de production |
| **Groupe cible**   * *Chômeurs de longue durée (peu qualifiés)* * *Apprentis* * *Personne handicapées* * *Migrants* * *…* | CLD… |
| **Contexte de la formation**  *Partenaires impliqués, sollicités par le contexte local, régional, national, partenariats avec des entreprises...)* | L’action a pour objectif de faire découvrir le métier d’opérateur en usine alimentaire. Elle s’articule autour d’un partenariat stratégique avec Technocampus, Formalim, le Centre de compétence FOREM Logistique Hainaut et le Centre de Compétence Forem Management et Commerce Gosselies, ainsi que des entreprises du secteur. La MIREC : - jouera son rôle d’ensemblier pour armer au mieux les DE les plus éloignés de l’emploi en multipliant l’intervention de son réseau partenarial. - proposera une gestion de leurs données informatiques personnelles et les familiariser aux outils collaboratifs que peu de particuliers maîtrisent - participera à des activités qui se dérouleront à la fois en distanciel et en présentiel pour coller au mieux à la réalité actuelle du marché du travail qui, au-delà de la crise COVID, maintiendra la digitalisation d’une partie de ses activités Les personnes pourront acquérir les compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) nécessaires à leur orientation, leur confrontation sur le marché du travail et une éventuelle insertion professionnelle (signature d’un contrat de travail). Ambition nonattendue mais objectif interne avoué : donner la possibilité, à celui qui valide le projet, de s’intégrer sur le marché du travail via un contrat à l’issue de la formation. C’est la première fois que nous intégrons des modules de confiance en soi et de communication personnalisée pour des métiers d’opérateurs. De plus, l’utilisation des outils informatiques est devenue incontournable. L’existence d’une réelle fracture numérique nous est apparue flagrante depuis la crise du COVID et l’accompagnement à distance y afférent. Les excellents résultats d’insertion de ces dernières années (avec quasi 100% d’insertion) nous confortent dans l’idée que ce projet doit perdurer. |
| **Durée de la formation** | Programme de formation professionnelle de 290h hors stage + 38h de stage  La formation pratique et théorique en excellence opérationnelle = 2 jours centrés sur l’amélioration continue au depart du concept “la ligne crêpes” |
| **Contenu de la micro-formation**  *(le contexte professionnel ou l'application pratique de la microformation; cette micro-formation est-elle liée d'autres micro-formations ?)* | découvrir quelques outils de l’Excellence Opérationnelle (5S, standards de travail, indicateurs SQDC, kanban, amélioration continue, …), mais aussi d’appréhender l’état d’esprit approprié pour une mise en place réussie de cette « philosophie de travail ». |
| **Résultats de l'apprentissage** |  |
| **Brève description du processus de formation**  *(Compétencesprofessionnelles, ressources poédagogiques requises, méthodologies d'enseignement/apprentissage utilisées, etc.)* | proposer le minimum de théorie pour privilégier une démarche concrète, pratique et ludique dans une simulation d’environnement de travail.  le support pédagogique de l’animation, une ligne de production de mini-crêpes, tient dans le coffre d’une voiture. |
| **Système d'évaluation utilisé**   * *QCM* * *Exercices pratiques* * *Test oral* * *Test écrit* * *Présentation du projet individuel* * *Présentation en groupe* * *Evaluation mixte* * *Autre* | Exercices pratiques  Mise en situation |
| **Conditions de transférabilité**  *Pourquoi considérez-vous que cette pratique est transférable dans des contextes différents ? (dans d'autres contextes, pour la cible de chômeurs de longue durée, pour des cibles différentes, dans des domaines différents, des acteurs différents, etc.)* | -Formation riche dans la cohésion d’un groupe  -Formation «mobile» |
| **Preuve de durabilité/impacts positifs/Résultats**  *(par exemple, l'accès à un emploi, l'autonomisation, etc.)* |  |
| **Assurance qualité** [**https://eacea.ec.europa.eu**](https://eacea.ec.europa.eu)   * *Type d'AQ utilisé* * *Auto-évaluation* * *AQ basée sur des preuves* * *autres* | https://eacea.ec.europa.eu  - Type d'AQ utilisé  - Auto-évaluation  - AQ basée sur des preuves  - autres |
| **Link to further information Lien vers d'autres information**  *(si applicable) - (outils, site web, etc.)* | https://www.alimento.be/fr/entreprises-alimentaires/l-excellence-operationnelle-dans-votre-entreprise-une-formation-pratique-et-theorique |

Annexe

*Le cas échéant, veuillez ajouter les modèles, les ressources pédagogiques (par exemple, les grilles d'évaluation, les questionnaires, les lignes directrices, ...) utilisés.*