



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



XXI TRAINER

# GUIDE D'EXPLOITATI ON

## Auteurs

M. Begoña Arenas, Georgia Dede, Et-taoufk Fathi, Lara O. Ramos, Zsófia Pál, Hillevi Sjöberg, Raket Sjöberg, Klas Tallvid.

## Reconnaissance

Nous tenons à remercier tous les formateurs, éducateurs, chercheurs et étudiants qui ont participé aux séminaires pratiques et aux tables rondes sur la durabilité dont il est question dans ce guide. En outre, tous les participants à l'événement "Hur jobba med nyckelkompetenser i utbildning?" Qui s'est tenu à Söderhamn en Suède le 4 décembre 2017 dernier. L'événement comprenait 2 ateliers et d'autres activités en collaboration avec différents formateurs et experts.

## Photos

© Tous les partenaires.

## Droits d'auteur

Les matériaux peuvent être utilisés selon la : Licence Creative Commons  
Part non commerciale à l'identique



## Table des matières

INTRODUCTION.....	4
I.    Leçons tirées du profil et du curriculum du Trainer XXI.....	5
II.   Boîte à outils Trainer XXI.....	9
III.  Résultats de séminaires pratiques et d'événements multiplicateurs .....	15
III.1 Belgique .....	16
III.2 Grèce... ..	17
III.3 Portugal .....	18
III.4 Roumanie.....	19
III.5 Espagne.....	20
III.6 Suède .....	21
IV.  Conseils pour l'utilisation pratique de la boîte à outils Trainer XXI... ..	22
IV.  Plans pour l'exploitation future et la durabilité .....	24
VI.  Conclusions finales.....	31

## INTRODUCTION

Le projet XXI Trainer est une initiative de 2 ans (2015-2017) financée par le programme Erasmus + de l'Union Européenne. Il répond au **besoin urgent de réformer les processus de qualification des formateurs et des enseignants dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie et de la Stratégie Européenne 2020.**

L'idée du projet repose sur le fait que la qualité des pratiques et des méthodologies innovantes des formateurs et des enseignants aura une forte incidence sur la qualité et l'attractivité globales des systèmes FEP. Il est porté par un **consortium de partenaires de Belgique, Grèce, Portugal, Roumanie, Suède et Espagne** (BE, GR, PT, RO, SE et ES).

Les résultats du projet de visent pas à remplacer les certifications et pratiques nationales, mais à les compléter, afin que les formateurs, les enseignants et le personnel FEP développent des compétences liées aux nouvelles opportunités d'emploi, aux nouveaux besoins du marché ainsi qu'aux nouveaux groupes cibles.

Au cours de la première phase du projet, le travail des partenaires s'est concentré sur le développement du **profil XXI Trainer**. Les compétences de base et clés, qui étaient sous-représentées dans les systèmes nationaux des pays partenaires ont été repérées grâce à la recherche.

L'examen et le traitement des résultats de la recherche ont débouché sur le **Curriculum XXI Trainer**, comprenant six unités, analysées en fonction des connaissances, aptitudes et compétences requises.

Les partenaires ont ensuite travaillé à l'élaboration d'approches didactiques pertinentes et de matériels pédagogiques à inclure dans la **boîte à outils XXI Trainer**.

La boîte à outils XXI Trainer a été pilotée dans tous les pays partenaires, dans **des séminaires pratiques nationaux** et impliquant **une forte implication des pays participants**, qui représentaient toutes les principales populations cibles, des formateurs EFP et directeurs d'études aux formateurs d'entreprise et enseignants de formateurs. Les résultats spécifiques par pays sont présentés plus loin dans ce guide.

Une vue d'ensemble du projet XXI Trainer et ses résultats a également été présentée lors **d'événements nationaux multiplicateurs** en tant qu'opportunités pour construire autour de l'exploitation et créer des opportunités de réseautage. Un résumé des résultats par pays est présenté plus loin dans ce guide.

La dernière partie de ce guide fournit des conseils pour utiliser davantage les principaux résultats du projet, des conclusions utiles tirées du travail du projet, ainsi que les suggestions des partenaires du projet pour la durabilité et l'exploitation future des résultats du projet.

## I. Leçons tirées du profil et du curriculum XXI Trainer

Sur la base des résultats de l'enquête sur les besoins de formation et de la recherche documentaire sur le système national de certification des formateurs EFP (O1, premier résultat intellectuel du projet XXI Trainer) réalisés dans les six pays partenaires du projet XXI Trainer, on peut affirmer qu'aujourd'hui, les formateurs répondent à de multiples défis et doivent être préparés à répondre aux besoins d'un marché de l'EFP de plus en plus compétitif en mettant à jour leurs compétences professionnelles et transversales et en les adaptant à des rôles changeants.

Les formateurs doivent avoir des aptitudes et des compétences non seulement liées à des domaines techniques spécifiques, mais ils doivent également être des « *entrepreneurs proactifs* ». En tant que « gestionnaires de carrière », ils doivent suivre les tendances de la société et s'adapter aux changements du marché du travail, en développant diverses compétences nouvelles du XXIe siècle.

Le formateur ne doit pas seulement enseigner et transmettre des connaissances, il/elle doit être un coach d'apprentissage, un médiateur des connaissances, stimuler et inspirer le développement de nouveaux comportements et attitudes, un professionnel qui a une influence positive sur la performance de ses stagiaires, qui est capable d'identifier et de gérer les différences individuelles des stagiaires et leurs conséquences.

Par conséquent, de nos jours, il est nécessaire que les formateurs développent non seulement des connaissances et des compétences pédagogiques, mais aussi des attitudes et des comportements afin de faire face à la concurrence des formateurs sur le marché.

La différenciation implique le besoin d'être entrepreneur, d'avoir l'esprit d'autonomie et d'initiative, de s'adapter à tout public et d'aller au-delà de ce qui est traditionnel et conventionnel. En d'autres termes, il faut de l'innovation, de la créativité, de la diversité et de la médiation.

Par conséquent, de nos jours, il est nécessaire que les formateurs développent non seulement des connaissances et des compétences pédagogiques, mais aussi des attitudes et des comportements afin de faire face à la concurrence des formateurs sur le marché.

La différenciation implique le besoin d'être entrepreneur, d'avoir l'esprit d'autonomie et d'initiative, de s'adapter à tous les publics et d'aller au-delà de ce qui est traditionnel et conventionnel. En d'autres termes, il faut de l'innovation, de la créativité, de la diversité et de la médiation.

Sur la base des constatations de l'O1 - sur la comparaison entre les *compétences adressées dans une moindre mesure par la formation des stagiaires* dans les six pays partenaires où les enquêtes ont été réalisées et les *résultats de l'enquête auprès de 242 formateurs / enseignants* de FEP - un **profil de compétence de formateur FEP est révélé**, où (outre les compétences liées à des domaines techniques spécifiques) les groupes de compétences suivants sont de la plus haute importance, par conséquent le **curriculum XXI TRAINER** devrait se concentrer principalement sur leur **développement**.

UNITÉ	COMPÉTENCES / DOMAINES DE COMPÉTENCE À COUVRIR
<b>Organisation et gestion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planification de programmes de formation pertinents pour le marché du travail</li> <li>✓ Organisation du programme de formation et des phases de formation, en utilisant les outils de l'UR (EQF, ECVET)</li> <li>✓ Évaluation, amélioration et assurance qualité de la formation</li> <li>✓ Appliquer des attitudes entrepreneuriales à la gestion de la dynamique de l'apprentissage tout au long de la vie (développer les connaissances et les compétences liées aux matières professionnelles et à la knowledge pédagogie), pertinentes pour le marché du travail</li> <li>✓ Participation aux réseaux, associations, communautés</li> </ul>
<b>Facilitation de la formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacité de créer des opportunités pour tous les stagiaires à apprendre et se développer (motivation et soutien)</li> <li>✓ Gérer la dynamique de groupe</li> <li>✓ Utiliser des méthodes centrées sur l'apprenant</li> <li>✓ Identifier les compétences des apprenants</li> <li>✓ Stimuler un environnement d'apprentissage multiculturel et inter culturel respectant la diversité</li> <li>✓ Stimuler la participation active des apprenants et l'apprentissage collaboratif</li> <li>✓ Appliquer des technique de mentor et de coaching (pour encourager la réflexion personnelle et l'auto-apprentissage)</li> </ul>
<b>Appliquer des méthodes et des techniques de formation innovantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promouvoir la créativité et la réflexion originale</li> <li>✓ Utiliser une variété d'art et de narration pour trouver des solutions créatives</li> <li>✓ Sélectionner et appliquer des outils pour un apprentissage efficace et divertissant and apply tools for effective and entertaining learning (y compris les outils technologiques, les plateformes d'apprentissage, l'apprentissage collaboratif et les médias sociaux)</li> </ul>
<b>Contrôle et évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faire des évaluations basées sur les aspects scientifiques, sociaux et éthiques pertinents</li> <li>✓ Concevoir et mettre en œuvre les outils d'évaluation les plus appropriés pour évaluer les résultats d'apprentissage</li> <li>✓ Fournir des retours utiles sur le processus de suivi de contrôle</li> </ul>
<b>Compétences numériques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Explorer les ressources multimédia et gérer les plateformes collaboratives</li> <li>✓ Coopération en ligne, utilisation des réseaux sociaux</li> <li>✓ Utiliser de manière sûre et critique des outils numériques et différents médias dans des activités éducatives (utilisation responsable use d'internet, des droits d'auteur, etc)</li> </ul>

**Compétences transversales  
incluant les attitudes vertes**

- ✓ Utilisation responsable des ressources et sensibilisation aux initiatives de développement durable
  - ✓ Adopter la pensée entrepreneuriale et créative
  - ✓ Compétences sociales et interpersonnelles
  - ✓ Gestion des conflits, résolution de problèmes
  - ✓ Gestion de temps
  - ✓ Direction
  - ✓ Compétences de pensées critique
  - ✓ Reflection sur soi pour amélioration
  - ✓ Travail en équipe
-



Le programme **XXI Trainer** (matrice de compétences et unités d'apprentissage) - O2, le deuxième résultat intellectuel du projet XXI Trainer, a été développé sur la base des résultats du document O1 « Profil formateur XXI », l'étude de recherche sur les besoins de développement des compétences des formateurs EFP. Il reflète ses principales conclusions et recommandations pour le développement du programme XXI Trainer.

Le profil de XXI Trainer a été conçu pour le niveau 5 du CEC, en tenant compte de la complexité et du niveau des résultats d'apprentissage attendus des stagiaires. En ce sens, le personnel utilisant le Profil doit posséder des connaissances fondamentales et des compétences spécialisées pour pouvoir gérer et superviser les activités de manière responsable et autonome.

Le profil a alloué **150 heures d'apprentissage** au total ; organisées en **trois unités d'acquis d'apprentissage** correspondant à **6 points ECVET**. Ces heures comprennent les heures de contact et d'apprentissage.

	Savoir	Maîtrises	Compétence
<b>Niveau 5</b>	Des connaissances complètes, spécialisées, factuelles et théoriques dans un domaine de travail ou d'étude et une connaissance des limites de ces connaissances.	Une gamme complète de compétences cognitives et pratiques nécessaires pour développer des solutions créatives aux problèmes abstraits.	Exercer la gestion et la supervision dans des contextes de travail ou d'activités d'étude où il y a un changement imprévisible. Réviser et développer la performance de soi et des autres.

La matrice de compétences XXI Trainer couvre les compétences de la plus haute importance requises de nos jours pour être un formateur compétent en EFP.

Titre de la Qualification		Entraîneur EFP XXI Trainer					
Points totaux ECVET							
Niveau EQF	Niveau 5						
Niveau NQF	BE	ES	GR	PT	RO	SE	
	5	5	-	5	5	5	

			Heures totales d'apprentiss age	Points ECVET
Unités	U1	Organisation, gestion et développement personnel	25	1
	U2	Facilitation de la formation	25	1
	U3	Appliquer des méthodes et des techniques d'entraînement innovatrices	25	1
	U4	Contrôle et évaluation	25	1
	U5	Compétences numériques	25	1
	U6	Compétences transversales incluant les attitudes vertes	25	1

Le XXI Trainer Curriculum (O2) sert de base à la boîte à outil XXI Trainer (O3), contenant des approches pédagogiques innovantes et du matériel de formation développé par le consortium du projet XXI Trainer pour tester et mettre en œuvre des sessions de renforcement des capacités des formateurs EFP avec tous les pays partenaires.

## II. Boîte à outils XXI Trainer

Les résultats des recherches documentaires et les résultats du questionnaire IO1 - XXI Trainer Profile - IO2 - XXI Trainer Curriculum ont été développés dans le but de combler le fossé entre les maîtrises / compétences et le niveau actuel de maîtrise / compétences des formateurs interrogés. Sur la base des résultats de l'enquête sur les besoins de formation et de la recherche documentaire sur les systèmes de certification nationaux pour les formateurs EFP dans les six pays partenaires, ces derniers ont conclu que les formateurs EFP sont aujourd'hui confrontés à de multiples défis. marché compétitif de l'EFP en mettant à jour leurs compétences professionnelles et transversales et en les adaptant à des rôles changeant.

Les formateurs qui ont eu l'opportunité de s'impliquer dès le début dans le projet XXI Trainer sont d'avis que les résultats étaient extrêmement importants pour améliorer les standards de qualité de la formation, en général, afin d'adapter le profil du formateur au travail actuel, aux exigences du marché, aux caractéristiques des sociétés actuelles et aux besoins et aux attentes des nouveaux publics / stagiaires potentiels. Seul un programme comme celui créé sur ce projet, issu de l'analyse de ce qui est fait sur les systèmes d'EFP et issu des voix de toutes les parties impliquées dans l'EFP, permet d'adapter et de préparer les formateurs aux défis actuels de l'EFP. formation professionnelle. Le programme XXI Trainer a été élaboré en **six unités d'apprentissage** :



Chaque partenaire était responsable de l'élaboration des résultats d'apprentissage pour chaque unité ainsi que de deux (2) approches pédagogiques et de cinq (5) matériels pédagogiques destinés à chaque unité d'apprentissage.

Le tableau ci-dessous illustre la structure de la boîte à outils :

UNITÉ	APPROCHES	MATÉRIELS
1. <b>Organisation, gestion et développement personnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apprentissage par problèmes</li> <li>M i c r o - apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analyser une expérience d'évaluation Quel est votre style d'apprentissage préféré ?</li> <li>✓ Testez votre esprit d'entreprise et créatif</li> <li>✓ Développer des méthodes et des techniques pédagogiques</li> <li>✓ Analyse d'un module de formation</li> <li>✓ Démarrer une communauté d'apprentissage collaborative</li> </ul>
2. <b>Facilitation de la formation orientée vers le stagiaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apprentissage coopératif</li> <li>Apportez votre propre appareil (BYOD)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Puzzle</li> <li>✓ Têtes numérotées ensemble</li> <li>✓ Jeux de mémoire</li> <li>✓ Mentimètre</li> <li>✓ Code QR</li> </ul>
3. <b>Méthodes et techniques d'entraînement innovantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apprentissage par l'action</li> <li>Apprentissage expérimental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Du manager au boxeur professionnel</li> <li>✓ « Je n'oublierai jamais cette présentation »</li> <li>✓ L'adulte apprenant en peintures</li> <li>✓ Enseigner au 21<sup>e</sup> siècle</li> <li>✓ Créativité</li> </ul>
4. <b>Suivi et évaluation de l'apprentissage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enseigner à travers des simulations</li> <li>Apprentissage actif par la technologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Collecte de données pour l'évaluation du programme</li> <li>✓ Concevoir un questionnaire</li> <li>✓ Concevoir et mener une interview</li> <li>✓ Concevoir et gérer un groupe de discussion</li> <li>✓ Analyser et présenter les résultats de l'évaluation au public</li> </ul>
5. <b>Compétences numériques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ludification de l'apprentissage</li> <li>Cours en ligne en direct ou événements d'apprentissage synchrones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réaliser une expérience d'apprentissage synchrone en utilisant la ludification de skype pour apprendre avec quizup</li> <li>✓ Créer des informations avec twitter</li> <li>✓ Proposition de ressource en ligne d'évaluation innovante : utilisation de kahoot</li> <li>✓ Découvrir des ressources éducatives ouvertes (oer) à utiliser lors des sessions de formation</li> </ul>
6. <b>Transversal Compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apprendre en jouant</li> <li>Photo-langage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ne cassez pas votre œuf</li> <li>✓ Qui est coupable ?</li> <li>✓ Proposition pour une ressource d'édition coopérative innovante : utilisation d'Etherpad</li> <li>✓ Pictoretelling©</li> <li>✓ Créer des solutions gagnant-gagnant</li> </ul>

Cette boîte à outils a été créée pour répondre à la **nécessité de créer des voies alternatives aux modèles et approches traditionnels de l'éducation et de la formation**, car elles ont cessé d'être efficaces dans leur objectif de changer les comportements et les attitudes. Notre ère est caractérisée par des transformations rapides et constantes et cette boîte à outils représente une réponse à cela.

Un article d'*Elearningindustry.com* met en évidence des tendances de formation 2016 et 6 façons de fournir une expérience d'apprentissage efficace. Les tendances permettent aux programmes de formation de rester pertinents, d'améliorer les performances tout en restant à jour avec les changements auxquels les apprenants sont confrontés dans leur vie quotidienne. Cependant, il est important de ne pas trop se laisser entraîner par les tendances et d'oublier d'analyser si elles ont fonctionné ou non. La boîte à outils XXI Trainer tente d'apporter des tendances de formation populaires, mais suffisamment transversales et intelligibles pour être adaptées et exploitées, quel que soit le sujet ou le domaine de travail.

La structure est également facile à suivre : d'abord, douze (12) approches pédagogiques sont décrites ; suivies de trente (30) matériels pédagogiques. L'idée est que le formateur puisse choisir le type de méthode ou d'approche le mieux adapté aux objectifs d'apprentissage ou aux résultats. Alors, quel genre de tendances de formation pouvons-nous voir sur la boîte à outils XXI Trainer ? Pourquoi sont-elles si importantes ?

### Connectivité et mobilité

L'article mentionné par *eLearning Industry* commence en disant que « *l'accès au contenu d'apprentissage à partir d'appareils personnels de tous les jours, tels que les smartphones et les tablettes, est obligatoire. La possibilité de télécharger également du matériel de formation et d'interagir avec eux hors ligne (lors d'un vol, par exemple) est un élément qui doit être pris en compte* ». Les formateurs du 21<sup>ème</sup> siècle doivent en tenir compte lors de la conception de leurs stratégies de formation. La boîte à outils XXI Trainer contient plusieurs exemples de « connectivité et de mobilité », afin de familiariser les formateurs avec l'utilisation de la technologie en classe. L'outil *Mentimètre*, *Faire une expérience d'apprentissage synchrone en utilisant skype* ou *Créer des informations avec Twitter* en sont de bons exemples. Lire l'approche *L'apprentissage actif par le biais de la technologie* peut également aider les formateurs à prendre le tournant et à comprendre l'importance réelle des stagiaires à créer leurs propres connaissances, grâce à un apprentissage actif. La technologie a la capacité d'améliorer, d'intensifier et de renforcer cette approche. Un autre site Web très connu, *Trainingjournal.com*, souligne également la même chose : « *dans l'ère numérique actuelle de la consommation rapide d'informations, les délais d'attention sont courts. Les modules d'apprentissage doivent s'adapter au monde en évolution rapide dans lequel nous vivons actuellement. Et ils doivent être disponibles à la maison, au travail et sur le pouce. (...) Adapter la diffusion du contenu de cette manière aide les apprenants à s'entraîner à leur propre rythme et à conserver l'information beaucoup plus efficacement* »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://www.trainingjournal.com/blog/training-trends-2016-0> - accessed on 30th october2017.

Une autre « tendance brûlante » dans la formation, également étroitement liée aux deux précédentes, est l'**approche *Microlearning***. Cette méthode holistique, qui fait référence aux micro-perspectives dans le contexte de l'apprentissage, de l'éducation et de la formation, peut être présente sur des vidéos YouTube ou Facebook. Elles sont rapides, faciles à retenir et peu contraignantes, mais peuvent certainement améliorer l'efficacité de l'entraînement. L'article déjà mentionné de *eLearning Industry* souligne qu' « *au lieu d'utiliser de longues vidéos, les formateurs avertis ont constaté que le contenu diffusé dans de petites vidéos « surgissantes » très spécifiques peut fournir une expérience d'apprentissage efficace qui cible des objectifs de formation spécifiques et mesurables* ». Le Microlearning est une approche holistique qui semble correspondre aux besoins de formation contemporains du point de vue de l'apprenant, du formateur et de l'entreprise.

## Parties et jeux

Unité 5 - Compétences numériques et unité 6 - Les partenaires de compétences transversales de XXI Trainer ont également introduit d'autres approches d'apprentissage obligatoires du 21<sup>ème</sup> siècle : la **ludification et les tendances par le jeu**. L'idée est de parvenir au même niveau d'engagement que les joueurs ont lorsqu'ils ... jouent à des jeux. Dans un monde où nous sommes constamment stimulés par toutes sortes d'informations, il peut être difficile d'attirer l'attention.

**La ludification peut jouer un rôle central dans la modernisation des approches d'éducation et de formation.** Pensez à l'un de nos jeux préférés. Pourquoi y jouons-nous ? Parce que c'est amusant, nous le faisons librement, cela nous donne de la motivation, un objectif clair et les étapes que nous devons suivre pour atteindre l'objectif. À la fin ? **Satisfaction pure et sentiment d'accomplissement.** Les vendeurs ont déjà découvert il y a longtemps des stratégies « gamifiées » ; par exemple: quand vous allez au supermarché et collectionnez des "timbres" pour assembler une collection d'objets ou lorsque vous utilisez une carte de fidélité, ou même les bons vieux coupons. Pourquoi ne pas utiliser cette stratégie dans l'éducation et la formation ? Lorsque la ludification est alignée avec la compétence souhaitée que nous souhaitons obtenir des apprenants, elle définit un objectif clair et immédiat qui facilite le transfert des apprenants dans leur travail. Il utilise également des motivations intrinsèques et extrinsèques pour que l'apprenant se concentre. Sans cette raison de prêter attention et de continuer à prêter attention, tous nos efforts pour aider un apprenant peuvent simplement devenir sans effort. L'article « *Moving learning games forward*<sup>2</sup> » fait ressortir un autre point de vue sur le jeu : « *une attitude enjouée, une attitude cognitive liée directement aux qualités créatives, improvisatrices et subversives du jeu.* » Elle constitue la somme des activités, alphabétisations, connaissances, temps, les espaces sociaux et les réseaux de sens : « *les acteurs doivent maîtriser une série d'alphabétisations connectées, multimodales, performatives, productives et participatives. Cela nécessite une attitude orientée vers la prise de risque, c'est-à-dire la création, la navigation non linéaire, la résolution de problèmes, la compréhension des structures de règles* ». Le jeu donne aussi la liberté : échouer, expérimenter, obtenir de nouvelles identités et interprétations. C'est ce que le 21<sup>ème</sup> siècle de formation devrait rechercher.

## Approches centrées sur l'apprenant

Les formateurs et les enseignants doivent changer radicalement leurs approches, en donnant de l'importance à ceux qui sont centrés sur l'apprenant, afin de les impliquer et de les cibler. Pourquoi est-ce si important ? Une étude de Microsoft a interrogé 2 000 participants au Canada et a étudié l'activité cérébrale de 112 autres personnes à l'aide d'électroencéphalogrammes. Les résultats ont montré que la durée moyenne de l'attention humaine est tombée de 12 secondes en 2000 - ou à peu près au moment où la révolution mobile a commencé - à huit secondes. Cela signifie que, de nos jours, "*la quantité de temps focalisé sur une tâche sans être distrait est de 8 secondes*". D'un autre côté, il semble que nous ayons gagné en capacités multitâches. Les chercheurs

---

<sup>2</sup> <http://time.com/3858309/attention-spans-goldfish/>

ont également identifié les différences de comportement entre les générations. Au moins 77 % des jeunes de 18 à 24 ans ont répondu que lorsque rien n'attire leur attention, la première chose qu'ils font est de regarder leur téléphone cellulaire. Dans le groupe d'âge de plus de 65 ans, seulement 10 % ont avoué avoir le même comportement. Lorsqu'on leur a demandé si la dernière chose qu'ils font avant de se coucher est de regarder le téléphone cellulaire, 73 % des jeunes ont répondu oui à 18 % des personnes âgées.

Si la génétique et les habitudes humaines ont changé au cours des décennies et ont changé de manière significative au cours des années de la révolution numérique, pourquoi continuons-nous à utiliser le système éducatif actuel ? Le système scolaire d'aujourd'hui est né dans les circonstances économiques de la révolution industrielle, à la fin du XIXe siècle. Les écoles sont toujours organisées sur le modèle de la chaîne de production, comme dans une usine : des cloches, des installations séparées, des étudiants qui se spécialisent dans divers sujets. En fin de compte, le système



standardise les futurs hommes. Le système scolaire se souvient d'une chaîne de montage basée sur la connaissance des classiques et des compétences académiques. Les éducateurs enseignent par le livre, suivent les directives. L'enseignant protégé, Sir Ken Robinson, dit que "le système actuel encourage le conformisme et la standardisation au détriment de la créativité et de la pensée divergente"<sup>3</sup>. Le système éducatif actuel est loin d'être centré sur l'apprenant. Il continue: "nous éduquons toujours les

*enfants par lots : nous les mettons dans le système par groupe d'âge". Pourquoi fait-on cela ? Pourquoi cette supposition que la chose la plus importante que les enfants ont en commun est leur âge ? C'est comme la chose la plus importante à leur sujet est leur date de fabrication. Eh bien, je connais des enfants qui sont beaucoup mieux que d'autres enfants dans différentes disciplines ; ou à différents moments de la journée ; ou mieux dans de plus petits groupes que dans de grands groupes ; ou parfois ils veulent être seuls. Si vous êtes intéressé par le modèle d'apprentissage, vous ne partez pas de cette mentalité de chaîne de production."*

Source: *creciendoconeco. blog*

**Il est urgent de mettre à jour les qualifications, il est urgent de changer la façon dont nous dispensons l'éducation et la formation.** C'est pourquoi l'apprentissage actif et les approches centrées sur l'apprenant, prévues dans cette boîte à outils, sont si pertinentes et nécessaires. Les stagiaires et étudiants XXI veulent être respectés, recevoir la confiance et l'attention à leurs opinions. Ils veulent suivre leurs propres intérêts, passions et créativité. Ils veulent utiliser des outils de "leur temps". Ils veulent travailler en groupe dans des projets, en collaboration avec leurs pairs. Ils valorisent l'expression de soi, les processus de prise de décision. Connexion, connectivité, échange, passage au numérique: les apprenants veulent être connectés avec leurs pairs, en classe et en ligne. Ils veulent coopérer et, en même temps, *jouer*, en compétition les uns avec les autres.

<sup>3</sup> RSA ANIMATE: Changing Education Paradigms <https://www.youtube.com/watch?v=zDZFcDGpL4U&feature=youtu.be>



En fin de compte, ils ont besoin que les formateurs facilitent leur éducation non seulement pour être pertinents, mais aussi pour être connectés avec la réalité, avec le XXIe siècle. "*Aidez-moi à le faire seul*", a déclaré Maria Montessori.

### III. Résultats de séminaires pratiques et d'événements multiplicateurs

Une fois la boîte à outils prête à être testée puis diffusée, les partenaires ont fourni des traductions utiles dans leurs langues et mis en œuvre dans leur pays deux (2) événements différents avec des objectifs différents :

L'idée des séminaires était de tester et valider les produits innovants proposés dans la boîte à outils dans le cadre de chaque contexte national partenaire (BE, GR, PT, RO, ES, SE) à travers l'organisation d'une approche pratique pratique séminaires avec au moins 10 formateurs nationaux par pays.

- **Séminaires d'approche pratiques** : L'idée des séminaires était de tester et valider les produits innovants proposés dans la boîte à outils dans le cadre de chaque contexte national partenaire (BE, GR, PT, RO, ES, SE) à travers l'organisation d'une approche pratique pratique séminaires avec au moins 10 formateurs nationaux par pays.
- **Tables rondes autour de la durabilité** : De plus, les tables rondes nationales sur l'exploitation (BE, GR, PT, RO, ES, SE) visaient à présenter les principaux résultats du projet, à créer des opportunités de réseautage et à recueillir les commentaires d'au moins 30 intervenants par pays.

Les séminaires visaient à présenter, tester et valider la boîte à outils dans chaque contexte national partenaire avec des formateurs nationaux. Tous les partenaires ont mis en œuvre un séminaire de valorisation entre **avril et juin 2017** afin de tester et de diffuser les méthodologies des formateurs XXI auprès des formateurs nationaux. Un total de **74 participants des pays concernés**.

Ils ont été livrés par le personnel interne des partenaires dans les langues nationales. Ils ont utilisé certains des outils adaptés et traduits par chaque partenaire.

En outre, **les tables rondes sur l'exploitation nationale** visaient à intégrer les produits au niveau national, en associant les experts nationaux de l'EFP, les prestataires d'EFP, les parties prenantes, les décideurs et les décideurs de chaque pays. Tous les partenaires ont mis en place les tables rondes au cours de la période octobre-novembre 2017 et ont collecté les contributions collectées auprès des participants.

Dans les pages suivantes, nous trouverons les résultats par pays.

### III.1 Belgique

Le séminaire pratique d'approche a été mis en place à Tournai, en Belgique, au siège régional du CIEP le **30 avril 2017**. La séance a été animée par Mme Camille DAVID et le nombre total de participants a été de 9. Plus de participants ont souhaité assister à la session lieu et date ne leur convenaient pas. La durée de la session a été de 4 heures de 14 à 18 heures.



Les participants ont salué l'interaction entre les formateurs et le partage d'expériences. "Et ont cru que " *les activités (de la boîte à outils étaient) très intéressantes et qu'il y avait beaucoup de nouvelles connaissances*. Ils ont regretté « *de n'avoir plus de temps pour échanger des expériences* » et ont pensé qu'il y avait « *beaucoup de nouveaux contenus quelque peu difficiles à comprendre* ».

**Table ronde sur le développement durable : deux tables rondes sur le développement durable ont eu lieu à Namur en Belgique.**



La première appelée « **Événement national** » s'est tenue le **16 octobre**. **30 participants** ont assisté à la réunion.

La plupart d'entre eux étaient des formateurs du secteur sans but lucratif. Cette session a été animée par notre conseiller, Patrick FELTESSE et était principalement consacrée à présenter les outils et comment utiliser les contextes multiculturels où les personnes âgées rencontrent les jeunes.

La seconde table ronde sur le développement durable a eu lieu le **28 novembre**, 32 participants ont assisté à la réunion. Tous étaient des formateurs et des facilitateurs actifs dans les organisations de formation de base. Cette session a été menée par Zoé Maus. Les ateliers ont tenté d'adapter les méthodes et les outils développés au thème spécifique des « élections ». Le principal problème était de savoir comment un formateur peut être efficace et pertinent lorsqu'il s'agit de faciliter des activités sur des sujets spécifiques tels que les « élections ».



## III.2 Grèce



Le **séminaire pratique d'approche** a été mis en place à Athènes le **14 juin 2017** dans la salle de conférence du 6<sup>e</sup> étage de l'Union Hellénique américaine. La session a été menée par le Dr Dimitris Toliás et Mme Marileia Micha et sa durée était de 4,5 heures.

Les **11 participants** ont salué les méthodes et les outils présentés comme étant les aspects les plus positifs de la formation, tout en évaluant l'enthousiasme des animateurs et leur volonté de répondre à leurs questions. Enfin, tous ont dit qu'ils recommanderaient cette formation à d'autres formateurs.

La **table ronde sur le développement durable** a eu lieu à Athènes le **10 novembre 2017** au Hellenic American Union Roof Garden. La séance était animée par Mme Marileia Micha et sa durée était d'environ 2,5 heures.

Parmi les **30 participants**, il y avait des formateurs d'entreprise et des représentants des entreprises et des départements de formation des banques. Tous les participants ont partagé leurs points de vue, ont pris part à la discussion et ont déclaré que l'événement en valait la peine et qu'ils le suggéreraient à d'autres personnes dans leurs réseaux professionnels. Les représentants du département de la formation de la Banque nationale de Grèce en particulier, ont déclaré qu'ils vont utiliser certains des outils tout de suite et nous enverrons un court rapport des résultats en temps voulu.



### III.3 Portugal

Le séminaire pratique d'approche a été mis en œuvre à Oeiras, le 2 juin 2017, au département de formation de l'ISQ. La session a été animée par Lara Isabel Serra - le formateur qui a assisté à l'événement conjoint du personnel à court terme - et le nombre total de participants était de 11. La durée de la formation a été de 3 heures. L'objectif principal était de présenter, tester et valider les produits XXI Trainer dans le contexte national. Les participants ont souligné "le partage des connaissances et le réseautage, la participation et la coopération de tous. L'interaction et l'échange de bonnes pratiques, de nouvelles techniques et de nouvelles connaissances". Ils ont suggéré « plus d'actions comme celle-ci » parce qu'ils ont manqué « de temps pour obtenir plus de connaissances ». Tous les stagiaires sont inscrits à la plateforme ISQ Moodle afin d'accéder aux résultats du projet et de les exploiter.



En ce qui concerne la table ronde sur la le développement durable, l'événement final XXI Trainer, au Portugal, a pris part au programme de la Conférence internationale de l'EFW - 25e anniversaire - qui s'est déroulé du 13 au 17 novembre 2017 à Oeiras, Taguspark.



La présentation a été animée par Joana Santos et Lara Ramos, du département de formation ISQ R + I. L'ordre du jour de la journée était centré sur les étapes pour moderniser les qualifications internationales. Ce fut une excellente occasion de présenter le projet XXI Trainer, les principaux résultats - à savoir certaines des méthodes et des outils innovants centrés sur l'apprenant - et de créer des opportunités de réseautage entre les présents au niveau national et international. Entre les présents, il y avait des experts de l'EFW - tels que l'ANQEP (Agence Nationale pour la Qualification et la Formation Professionnelle) et

le CEDEFOP. Les fournisseurs d'EFW, tels que CENFIM et d'autres parties prenantes, décideurs et décideurs, comme le président et les représentants de la Fédération européenne du soudage, ESCO et la DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion - de la Commission européenne. Les participants ont eu l'occasion de se joindre aux discussions, ont partagé leurs points de vue sur le sujet du projet, ses résultats, sa pertinence et sa transférabilité pour mettre à jour les méthodes de formation, dans le secteur du soudage, par exemple. La conclusion principale était: parallèlement à la modernisation des qualifications, les formateurs et les enseignants doivent également être mis à jour et moderniser la manière dont ils dispensent la formation. XXI Trainer représente un pas en avant dans ce processus.

### III.4 Roumanie

Le séminaire pratique d'approche a été mis en œuvre par Spektrum Educational Centre à Miercurea Ciuc en Roumanie dans les locaux de la fondation le 19 mai 2017. La session, dirigée par Andrea Hitter Kovacs a duré 4 heures (de 15 à 19 heures) avec **13 participants** a été un grand succès.

Les participants ont vraiment apprécié le contenu de la formation et son caractère hautement interactif et ont cru connaître les différentes méthodes de formation qui seront très utiles dans leur enseignement. Ils ont réalisé "combien il est important d'utiliser / améliorer notre créativité pour un enseignement efficace" et ont exprimé le besoin "de formations similaires".



La **table ronde sur le développement durable** a été organisée à Miercurea Ciuc le 3 novembre 2017 au siège de la Spektrum Educational Centre Foundation. La séance a été animée par Andrea Hitter Kovacs et sa durée était d'environ 2,5 heures.



Parmi les 30 participants, il y avait des formateurs en matière d'EFP et d'éducation des adultes, des représentants des prestataires d'EFP et des autorités locales.

La plupart des participants se sont joints aux discussions, ont partagé leurs points de vue sur le sujet du projet et ses résultats. Ils ont estimé que les produits du projet étaient très utiles et qu'ils le suggéreraient à d'autres personnes dans leurs réseaux

professionnels.

### III.5 Espagne

Le séminaire pratique d'approche a été mis en œuvre à Palma de Majorque le 20 avril 2017 au Parc Bit, au *Centre Empresarial Son Espanyol*, Calle Laura Bassi, 1, 07121 Palma de Majorque. La session a été menée par Mme Begoña Arenas et le nombre total de participants était de 10 (nous avons une demande de participation de 14 personnes mais seulement 10 ont finalement participé). La durée de la formation a été de 2,5 heures.



Les participants se sont félicités de *"l'opportunité d'échanger avec d'autres"* et ont estimé que *"les activités (de la boîte à outils) étaient très intéressantes et adaptées au développement des formateurs"* et que *"ce genre d'événements est très nécessaire dans le cadre du DPC. formateurs"*.

Ils ont regretté de « *n'avoir plus de temps pour échanger des expériences* » et « *apprécieraient plus d'exercices interactifs* ». Ces commentaires ont été largement pris en compte pour l'organisation de la table ronde suivante.

2 tables rondes autour du développement durable ont été mises en œuvre par ITC et toutes deux ont été animées par Mme Begoña Arenas :

- L'une a été menée à Porto lors de la réunion de lancement du projet de l'UINNO (*Up-Skilling chômeurs et travailleurs peu qualifiés dans les approches d'innovation auto-centrées, pour autonomiser leur potentiel d'employabilité par le biais de start-up et PME*) les 16-17 novembre 2017 au siège principal de SPI, le promoteur portugais. La présentation a été suivie par 8 participants et a convenu de l'intégration des résultats du formateur XXI dans le cadre des outils de validation du projet (IO4) :
- à Grenade (ES) le 30 novembre 2017 au bureau principal de CCO -learning (FOREM-A. rue Periodista Juan Osorio Bueno, s / n 18014 Grenade - ES), l'un des principaux syndicats en Espagne. Il était intégré à un cours d'ensemble pour la mise à jour de l'enseignement pédagogique et de la formation. La session a duré environ 4 heures. 31 participants ont apprécié la présentation du projet et de ses résultats, ont salué les « *exercices interactifs mis en œuvre* », l'atelier étant également l'occasion de mettre en pratique le matériel, de partager des idées et de le rassurer dans la formation d'aujourd'hui.

AT THE CCOO HEADQUARTERS IN GRANADA

*Sustainability  
event in Granada*

NOVEMBER 30, 2017



### III.6 Suède

Le séminaire pratique d'approche a été mis en œuvre à Östersund le 3 avril 2017 au Jämtlands Gymnasium, Prästgatan 15, 831 82 Östersund. La session a été animée par Mme Hillevi Sjöberg, enseignante en formation professionnelle dans le cadre du programme de soins de santé à Bollnäs et Mme Rakel Sjöberg qui, au début du projet, a participé au programme de soins de santé à Söderhamn. Le nombre de participants était de 20. La durée de la formation a été de 2,5 heures. Les participants étaient des formateurs de trois différents EFP inriktningar. Les différents domaines de l'EPF étaient les soins de santé, les loisirs pour enfants et l'artisanat. L'objectif était de mettre en œuvre et de tester la validité de la boîte à outils. Les outils choisis dans la boîte à outils étaient l'apprentissage coopératif, la gamification de l'apprentissage et le microlearning. Tous les participants étaient très satisfaits du séminaire. Certains des commentaires sont présentés ci-dessous :



- "Le séminaire a donné de nouvelles idées pour motiver les étudiants à participer activement à l'éducation"
- "Le séminaire m'a fait penser à des méthodes alternatives"
- "Une nouvelle façon de penser pour tirer le meilleur parti des leçons et les rendre plus drôles !"
- " Une révélation "
- " Beaucoup d'idées nouvelles et intéressantes pour rendre l'éducation plus drôle et plus significative. Des outils qui rendent tout le monde impliqué?!"

L'expérience du séminaire a confirmé que la boîte à outils est utile. Cela donne des occasions d'apprendre ensemble de manière agréable et coopérative. Les différents outils invitent au dialogue et à la discussion. Une conclusion est que le temps limite le nombre d'outils à essayer lors d'un séminaire et aussi combien il est possible de tester les outils.



La Conférence internationale XXI TRAINER s'est déroulée le 4 décembre de 9h30 à 15h30 à la CFL Söderhamn, au DELTA lokal, à la Södra järnvägsgatan 7, à Söderhamn / Suède).

Parmi les plus de 30 participants, il y avait des formateurs en matière d'EPF et d'éducation des adultes et des représentants des prestataires d'EPF. La conférence comprenait une présentation du projet XXI formateur, des informations des pays impliqués sur leur organisation et leurs activités liées au projet et 2 ateliers : ludification et apprentissage coopératif. Ils ont considéré que les produits du projet avaient une grande valeur et étaient très impliqués dans l'exercice interactif qui a été mis en œuvre.



## IV. Conseils pour l'utilisation pratique de la boîte à outils XXI Trainer

Tous les partenaires ont eu l'occasion de tester et de valider les résultats de XXI Trainer, à savoir la boîte à outils. Les séminaires d'approche pratique et les tables rondes sur le développement durable constituaient d'excellentes occasions de partager le programme d'études et la boîte à outils avec les utilisateurs finaux et d'accéder à son applicabilité dans la vie réelle.

Le projet XXI Trainer a été très bien reçu par les formateurs, les enseignants et tous les individus qui sont directement et indirectement impliqués dans l'éducation et la formation. Les partenaires ont recueilli les réactions de ces événements multiplicateurs et également des conseils pour l'utilisation pratique de la boîte à outils et des plans pour l'exploitation future et la durabilité du projet.

La première conclusion est que **les produits XXI Trainer, à savoir la boîte à outils, peuvent être facilement incorporés par les utilisateurs finaux**. Ces matériaux et outils ont été conçus de manière à être transférables et appliqués, par exemple, à différents secteurs et niveaux de graduation :

Les acteurs espagnols ont souligné « *les enseignants préscolaires et scolaires et peut-être aussi les professeurs universitaires et post-universitaires* ».

Les enseignants et les formateurs qui ont assisté à la table ronde durable portugaise partagent également la même opinion.

Bien que ces produits aient été conçus pour répondre aux demandes et aux besoins des formateurs (cf. IO1 profil XXI Trainer), les enseignants universitaires de Lodz et de Newcastle University Business School ont été impressionnés par la panoplie d'outils innovants : « *les approches centrées sur l'apprenant sont très importantes de nos jours. Nous devons faire face au 21ème siècle* », ont-ils déclaré.

La « transdisciplinarité » de ces méthodes et outils est une autre caractéristique qui augmente la valeur de la boîte à outils XXI Trainer.

Les acteurs espagnols ont mentionné qu'« *ils pourraient être utilisés pour faire des demandes de financement pour d'autres groupes cibles spécifiques, c'est-à-dire des matériaux innovants pour aider les immigrants, les étudiants en éducation spéciale ou d'autres groupes défavorisés* ».

Au Portugal, le projet XXI Trainer a été bien reçu par les formateurs et les décideurs du secteur de la soudure : « *des méthodes très intéressantes ! Qui aurait-pu deviner que la soudure pouvait être livrée d'une manière nouvelle* ». En effet, ISQ - qui coopère étroitement avec la Fédération Européenne de Soudage dans plusieurs projets de mise à jour des profils professionnels de soudage, a déjà commencé à exploiter les résultats de XXI Trainer en appliquant des outils et des méthodes XXI Trainers innovants aux boîtes à outils de soudage.

D'un autre côté, le communiqué des intervenants grecs soulignait « *l'utilisation pratique et l'applicabilité au lieu de travail* » de la boîte à outils XXI Trainer. En effet, ils soulignent même : « *nous n'avions pas pensé à toutes ces options* ».

Un bon exemple est également le cas de la Belgique, les méthodes et outils développés ayant été adaptés au thème spécifique des « élections ».

Les outils et les méthodes du XXI formateur se sont également révélés « *efficaces et pertinents* » lorsqu'ils facilitaient des activités sur des sujets spécifiques. Les formateurs et enseignants roumains soulignent également « *l'utilité* » des méthodes et des péages du XXI Trainer dans leur enseignement, opinion généralement partagée par toutes les parties prenantes des pays partenaires.



**La réingénierie des produits peut et doit être faite, par tous les partenaires, afin de les incorporer selon les besoins nationaux.** Par exemple, l'ISQ a présenté les résultats du projet à son personnel interne de l'EFP afin de mettre à jour ses connaissances et compétences en matière de conception, de prestation et de mise en œuvre de la formation. L'offre de formation comprend la qualification, la certification, la formation des formateurs, la formation continue et les

cours postuniversitaires axés sur la double certification - académique et professionnelle - et l'apprentissage par le travail : apprentissage dans des environnements de travail pratiques, réseau de laboratoires accrédités. Cette offre doit et sera mise à jour concernant les nouvelles exigences de formation du 21ème siècle. Les intervenants grecs partagent également le même besoin : « *nous essaierons d'appliquer ce que nous avons présenté à notre école, mais cela signifie restructurer la plupart de nos cours* ». Une déclaration assez importante est également la mention « *obtenir l'accréditation nationale* » en Grèce pour « *un tel cours* ». "Nous espérons que nous l'aurons bientôt", ont-ils dit.

**En conclusion, nous croyons fermement que les résultats du projet XXI Trainer, notamment la boîte à outils, répondent au besoin urgent de mettre en œuvre des réformes sur les processus de qualification des formateurs et des enseignants dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie. opportunités, les nouveaux besoins du marché ainsi que de nouveaux groupes cibles. Cela a été bien prouvé lors de la phase de test dans les pays de tous les partenaires et aussi grâce aux retours positifs des événements nationaux multiplicateurs.**

## V. Plans pour l'exploitation future et la durabilité

Au cours de la période septembre-novembre 2017, tous les partenaires du projet de formation XXI ont été invités à remplir un modèle dans lequel ils étaient invités à faire un rapport sur :

- **Leurs propres activités d'exploitation et de marketing**
- **L'exploitation envisagée des résultats du XXI Trainer au niveau national et régional**

Nous essaierons de résumer les résultats dans des tableaux dans lesquels les acronymes des partenaires seront HEA (SE), ISQ (PT), SEC (RO), ITC (ES), CIEP (BE) et HAU (EL).

Concernant les Partenaires **ACTIVITÉS D'EXPLOITATION ET DE MARKETING** : Les aspects généraux de la stratégie marketing de tous les partenaires incluait dans tous les cas le **marketing digital et les événements spécifiques au secteur** plus :

HEA (SE)	ISQ (PT)	SEC (RO)	ITC (ES)	CIEP (BE)	HAU (EL)
----------	----------	----------	----------	-----------	----------

<p>-Marquage de l'entreprise et publications, par exemple bulletins d'information, documents relatifs aux projets, site Web Événements du réseau - MOC tout au long de l'année, par exemple Semaine sociale, Journées d'études politiques, Ateliers</p> <p>-Marketing numérique incluant e-media (propre site web <a href="http://CIEP.be">CIEP.be</a> et ceux des membres du réseau MOC), médias sociaux (au niveau local, régional, national et européen)</p> <p>-Réunions / événements locaux / régionaux ou nationaux avec les clients, les parties prenantes, les décideurs politiques et les politiciens</p>	<p>-Informations permanentes sur le projet sur le site Web international de l'ISQ et un lien vers le site Web du projet <a href="http://www.isq.pt/FR/project/xxi-trainer-2/">http://www.isq.pt/FR/project/xxi-trainer-2/</a></p> <p>-Informations permanentes à la plateforme interne ISQ Moodle sur le projet et les résultats intellectuels. Cette plate-forme partage XXI Trainer <a href="http://moodle.isq.pt">http://moodle.isq.pt</a></p> <p>-Fourniture de feuillets en continu à l'ISQ Centres de formation et événements nationaux d'EFP (y compris ceux liés à la National Institut pour l'emploi et la formation professionnelle) où ISQ est présent.</p> <p>-Marketing numérique - médias sociaux de l'ISQ (Facebook et LinkedIn) - niveau local, régional, national et européen; Bulletin international d'I &amp; D; envoi postal (tirages de projets). Renforcement interne des capacités à l'ISQ Formation des formateurs internes et des techniciens de formation sur les résultats du XXI Trainer.</p>	<p><b>-Marquage de l'entreprise et publications</b>, notamment les brochures d'entreprise, les documents liés au projet, les rapports d'évaluation, les documents d'orientation et les soumissions de politiques</p> <p>- Des événements spécifiques au secteur tout au long de l'année, à savoir l'entreprise, l'inclusion sociale, l'apprentissage, la recherche et l'activation sur le marché du travail</p> <p>- <b>Le marketing numérique</b>, y compris les médias électroniques (propre site Web, portails électroniques, etc.), les médias sociaux (au niveau local, régional, national et européen)</p> <p>-<b>Médias imprimés</b> (local, régional)</p> <p>-<b>Publicité</b> sur les écrans LED (locaux, régionaux)</p> <p>-<b>Radio</b> Locale / régionale</p> <p>-<b>Réunions / événements</b> locaux / régionaux ou nationaux avec les clients, les parties prenantes, les décideurs politiques et les politiciens.</p>	<p><b>-Marketing numérique</b> et médias sociaux: contribution régulière aux ES de toutes nos activités, y compris les mises à jour du projet et les résultats dans notre blog et les réseaux sociaux (<a href="http://www.innovationtrainingcenter.es/blog/">http://www.innovationtrainingcenter.es/blog/</a> plus facebook, twitter et ndans) - <b>événements secteur-spécifiques</b> tout au long de l'année, tels que les organisations de formation, les syndicats, l'apprentissage, etc.</p> <p>-<b>Marquage d'entreprise et publications</b>, notamment des brochures d'entreprise, des documents liés au projet ...</p> <p>-<b>Médias imprimés</b> (local, régional)</p> <p>-<b>Radio</b> (local, régional)</p> <p>-<b>Réunions / événements</b> locaux / régionaux ou nationaux avec les clients, les parties prenantes, les décideurs politiques et les politiciens.</p>	<p><b>-Marquage de l'entreprise et publications</b>, par exemple bulletins d'information, documents relatifs aux projets, site Web Événements du réseau - MOC tout au long de l'année, par exemple Semaine sociale, Journées d'études politiques, Ateliers</p> <p>- <b>Le marketing numérique</b> - y compris les e-media (propre site web <a href="http://CIEP.be">CIEP.be</a> et ceux des membres du réseau MOC), et les <b>médias sociaux</b> (au niveau local, régional, national et européen)</p> <p>- <b>Réunions et événements</b> locaux / régionaux ou nationaux avec les clients, les parties prenantes, les décideurs et les politiciens.</p>	<p><b>-Publications imprimées et en ligne</b> (catalogue de formation professionnelle, brochures du programme) <b>Événements spécifiques au secteur</b> (journées d'information, conférences)</p> <p>-<b>Marketing numérique</b> (site internet de HAU et médias sociaux, portails d'information locaux et régionaux, portails thématiques, e-newsletter à un public de 14000 personnes à travers notre CRM)</p> <p>- <b>Communiqué de presse</b> aux médias généraux et sectoriels.</p>
--	---	--	--	--	--

En ce qui concerne les **mesures de marketing**, le tableau ci-dessous comprends

Mesures Marketing	HEA (SE)	ISQ (PT)	SEC (RO)	ITC (ES)	CIEP (BE)	HAU (EL)
Flyers, posters	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Mails	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Site XXI Trainer	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Réseaux sociaux (Faceook)	NON	OUI	OUI	OUI	Page personnelle et organisation	OUI
Site de l'organisation	OUI	OUI	NO	OUI	OUI	OUI
Lettre d'informations de l'organisation	NON	OUI	OUI	Oui (blog)	NON	OUI [e-newsletters via notre CRM]
Autres mesures	UNESCO/ UNEVOC plate-forme digitale	Plateforme MOODLE de l'organisation Événements nationaux et régionaux d'EFPP	-Entretiens personnels avec les principaux acteurs et multiplicateurs sur le projet et ses résultats - Rencontres en face à face avec des groupes cibles potentiellement intéressés.	- Informations spécifiques et discussions avec les principaux acteurs et multiplicateurs sur le projet et ses résultats - Rencontres en face à face avec des groupes cibles potentiellement intéressés.	Face à face pendant les réunions	Communications par téléphone et par e-mail avec les intervenants telles que l'Organisation nationale pour la certification des qualifications et l'orientation professionnelle, les formateurs professionnels et les organismes de formation

En ce qui concerne les **partenariats externes spécifiques aidant les organisations partenaires du projet à soutenir les produits du projet après leur achèvement**, nous pouvons inclure :

- ✓ La HEA est membre de plusieurs réseaux et collaborations importants et les produits finaux seront inclus dans notre future communication : au sein de l'**UNESCO / UNEVOC**, au sein du **College EFP**, au sein du **Health Care College**, au sein du réseau **EPALE**.
- ✓ Membre du Conseil de l'**ISQ** de l'**EVBB** (association européenne des Centres EFP) et membre de **SOLIDAR** (Association Européenne pour la Justice Sociale en Europe), elle est membre de la Commission Nationale pour la Qualité de l'Education et la Formation Professionnelle

au sein du **réseau EPALE** également. L'ISQ appartient également au **groupe d'experts nationaux ECVET** et travaille en étroite collaboration avec **l'IEFP**, l'Institut public portugais pour l'emploi et la formation et **l'Agence nationale pour les qualifications**.

- ✓ La SEC entretient de très bonnes relations avec les promoteurs de projet (organisations d'EFP et organisations impliquées dans l'éducation des adultes) financés par des projets européens antérieurs (niveau européen), **l'agence nationale de Bucarest** (niveau national), **l'université Sapientia de Miercurea Ciuc**, **l'inspection scolaire du comté de Harghita.** )
- ✓ L'ITC entretient de très bonnes relations avec Project Promoters (par exemple d'autres organisations de formation et de formation professionnelle concernées par l'EFP) financés par des projets européens antérieurs, **l'Agence nationale espagnole (SEPIE et INJUVE au niveau national)** et **UNIR, l'Université internationale de La Rioja** (niveau national et international) qui nous soutiendront dans l'exploitation des produits XXI Trainer.

- ✓ Le CIEP entretient de très bonnes relations avec les Universités de LLN, Namur et Liège (niveau régional) et d'autres acteurs clés et décideurs tels que **De Bouche à Oreille, CSC, Interfédéré, CESSOC, FESEFA et les fonds sectoriels de formation** qui nous soutiendront probablement, intéressés à exploiter les produits XXI TRAINER.
- ✓ HAU est en étroite collaboration avec le **Hellenic American College / Département de Linguistique Appliquée** et entretient des relations durables avec les **employeurs**, principalement à Athènes, pour lesquels il a conçu des programmes internes de formation des formateurs. HAU reviendra aux entreprises proposant une session de suivi couvrant les principaux outils conçus dans le cadre du projet. Enfin, HAU dispose d'un **large réseau de collaborateurs dans toute la Grèce**.

En ce qui concerne le plan d'utilisation de mesures de marketing nouvelles et innovantes qui seront spécifiquement ajustées et orientées selon les méthodologies, les outils et les concepts du XXI Trainer et à quels groupes cibles, peuvent être résumés comme suit :

- ✓ **Approcher les acteurs clés et les multiplicateurs avec les résultats du XXI Trainer**, ils transmettront les produits aux utilisateurs finaux
- ✓ **Utiliser des réseaux sociaux** (par exemple *des campagnes publicitaires sur Facebook, Twitter, LinkedIn*) pour la commercialisation des produits du XXI Trainer afin de susciter l'intérêt pour les méthodes de formation innovantes dans l'EFP.
- ✓ **Pour exploiter davantage le sujet et les outils développés seront inclus dans les futures activités de recherche.**
- ✓ **Soutenir les résultats du projet vers différents types de formateurs**, à savoir des formateurs de formation professionnelle, des formateurs en langues et en particulier **des formateurs en entreprise.**

En ce qui concerne l'exploitation envisagée des résultats du XXI Trainer au niveau national et régional, les principales activités d'exploitation seront :

Principales activités d'exploitation	HEA (SE)	ISQ (PT)	SEC (RO)	ITC (ES)	CIEP (BE)	HAU (EL)
Méthodologies et produits au sein de notre propre organisation	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Collaborer et rechercher des ressources auprès d'Erasmus et d'autres fonds	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Promotion de la présence en ligne du projet	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI



Promotion de la diffusion continue et de l'information de la politique au niveau national et européen	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Liaison avec des réseaux précieux	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI (si d'autres partenaires sont d'accord)
Nom des réseaux :	UN ESCO/ UN EVOC, VISNET, EPALE	EPALE		EPALE		(V oir le s partenariats externes)

### Les principaux intérêts des partenaires dans l'exploitation des méthodologies, outils et concepts du XXI Trainer, à court terme comme à long terme sont :

- ✓ HEA est un fournisseur régional d'EFP et le développement d'outils et de méthodes tels que ceux développés dans XXI TRAINER est d'une grande importance pour nous et **jouera un rôle important pour nous dans le développement à court terme et à long terme.**
- ✓ SEC, étant un centre de formation avec environ **400 étudiants par an, dont 60 % d'adultes, nous prévoyons à court terme d'incorporer les méthodologies, outils et concepts de XXI Tariner dans nos activités de formation régulières.** À long terme, nous ciblerons les jeunes adultes au niveau régional (via les différents réseaux dont nous sommes membres) et tenterons de trouver un soutien financier pour élargir davantage les méthodes et les outils du XXI Trainer en termes de compétences abordées.
- ✓ ITC en tant que centre de formation axé sur l'innovation et nous avons un **large éventail de clients et d'intervenants** à court terme, nous intégrerons les méthodologies, les outils et les concepts XXI Tariner dans nos activités de formation régulières. De plus, à long terme, **nous ciblerons les formateurs au niveau régional et tenterons de trouver un soutien financier pour utiliser et exploiter davantage la boîte à outils XXI Trainer.**
- ✓ Le CIEP intégrera et multipliera les résultats de ce projet dans d'autres projets nationaux et internationaux. En tant que centre de recherche et opérateur de formation continue, **nous prévoyons d'intégrer le cours de formation XXI TRAINER dans nos activités de formation régulières** mais aussi de convaincre nos partenaires (principalement centre d'EFP, lycées, syndicats d'agriculteurs et agences d'économie sociale) ) intégrer le cursus de formation XXI TRAINER dans leur offre de formation
- ✓ HAU possède l'un des centres de formation des enseignants les plus organisés d'Athènes, en Grèce. **Les outils et les concepts du XXI Trainer seront fusionnés avec le matériel que nous avons déjà préparé et utilisé dans nos classes pertinentes. Nous prévoyons également d'offrir à nos formateurs EFP ainsi qu'aux étudiants en formation des enseignants l'opportunité d'examiner les documents du XXI Trainer, de fournir des commentaires, d'évaluer et de mettre à jour les outils et méthodologies de manière continue, afin que la boîte à outils XXI Trainer besoins réels du marché.**

En ce qui concerne les **groupes cibles les plus pertinents pour les méthodologies, outils et concepts du XXI Trainer**, les suivants ont été mentionnés :

- ✓ **Les établissement de formation EFP/adulte en général (18+)**

- ✓ **Les sections de formation des syndicats**
- ✓ **Les formateurs (EFP/adulte)**
- ✓ **ONGs**
- ✓ **Universités**
- ✓ **Organisations (Fonds4S, FESEFA, Interfédé,...)**
- ✓ **Les entreprises qui utilisent ou souhaitent développer des formateurs d'entreprise internes**

Enfin et surtout, les partenaires ont décidé de **poursuivre leur collaboration en partageant une idée innovante axée sur le renforcement des capacités des enseignants et des formateurs en langues pour faire face à la diversité culturelle et stimuler l'éducation interculturelle et multiculturelle en Europe.**

## VI. Conclusions finales

Les compétences de base et les compétences clés ont été étudiées dans le cadre du **PROFIL XXI Trainer**, où il a été souligné que les formateurs ne devaient pas seulement enseigner et transmettre des connaissances, mais également **jouer un rôle de médiateur dans l'acquisition d'attitudes et de comportements**. Ils doivent devenir des « *entrepreneurs proactifs* » afin de suivre les tendances de la société et de s'adapter aux changements du marché du travail, en développant diverses compétences nouvelles du XXI<sup>e</sup> siècle.

L'examen et le traitement des résultats de la recherche ont conduit au **XXI Trainer CURRICULUM**, qui comprenait six (6) unités, analysées en connaissances, aptitudes et compétences requises. Cela a conduit le partenariat à développer des approches didactiques pertinentes et des matériaux pédagogiques dans le cadre de la **BOÎTE À OUTILS XXI Trainer**.

Cette boîte à outils a été pilotée en **Belgique, en Grèce, au Portugal, en Roumanie, en Suède et en Espagne** par des **séminaires d'approche nationaux** et incluant **74 participants des pays participants** pour tester et valider les produits innovants proposés dans la boîte à outils.

En outre, tous les partenaires ont organisé des **événements multiplicateurs nationaux** qui ont attiré **220 participants** de Belgique, Grèce, Portugal, Roumanie et Espagne et une conférence finale en Suède visant à intégrer les produits au niveau national, impliquant des experts nationaux de l'EFP, des prestataires d'EFP, acteurs, décideurs et décideurs dans chaque pays.

La recherche, les événements pratiques et multiplicateurs ont montré que les résultats du projet XXI Trainer en général et particulièrement la boîte à outils répondent au besoin urgent de mettre en œuvre des réformes sur les processus de qualification des formateurs et des enseignants pour développer les compétences liées aux nouvelles opportunités d'emploi. , les nouveaux besoins du marché ainsi que de nouveaux groupes cibles.

Enfin, les partenaires ont rendu compte d'un ensemble intéressant d'activités d'exploitation et de marketing, y compris des partenariats externes spécifiques aidant à soutenir les produits du projet après son achèvement, des mesures de marketing innovantes et les groupes cibles les plus pertinents. De plus, les partenaires ont identifié **les enseignants et formateurs en langues** comme une cible intéressante pour une **nouvelle expérience de collaboration centrée sur le renforcement des capacités des**

**enseignants et formateurs en langues pour faire face à la diversité culturelle et stimuler l'éducation interculturelle et multiculturelle en Europe.**