# Learn.Empowerment

Apprentissage auto-dirigé pour des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés

## Guide

Matériel d'apprentissage , méthodes et outils pédagogiques et modèles de mise en oeuvre d'apprentissage auto-dirigé

Sommaire

L'apprentissage auto-dirigé permet et aide au développement de l'autonomie, des compétences personnelles et sociales nécessaires. Il renforce l'estime de soi et conduit ainsi à la capacité à agir de manière responsable et autonome dans l'environnement social et professionnel .

En particulier les groupes qui n'ont pas d'intérêt ni d'expérience de l'apprentissage, qui constituent le groupe cible de notre projet relient souvent "apprentissage ou étude" à échec, à quelque chose d'imposé n'offrant aucune perspective parce qu'ils n'ont pas pu expérimenter l'apprentissage comme quelque chose d'utile ou de valorisant pour eux-mêmes. . C'es à ce point précis que l'apprentissage auto-dirigé peut démarrer, sur la personne elle-même ,ses intérêts et ses idées Il active les compétences présentes et favorise le développement de compétences professionnelles méthodologiques, sociales et personnelles en tant qu'outils d'"auto-direction".

L'apprentissage auto-dirigé impose aux apprenants la responsabilité de leur propre processus d' apprentissage .Ils sont intégrés dans la conception de leur processus d'apprentissage et ainsi vérifient le fait que l'apprentissage à quelque chose à voir avec le "personnel" .Si les apprenants sont encouragés et accompagnés dans leur "auto-direction"par des formateurs, tuteurs et/ou par des collègues au sein du groupe , l'apprentissage peut devenir une expérience profitable et durable.

En terme de dissémination le partenariat du projet „Learn.Empowerment Self-directed Learning for Low-skilled Unemployed People" a publié les résultats suivants :

La **boîte à outils** décrit l'apprentissage auto-dirigé en tant que concept pédagogique tel qu'il a été conjointement élaboré par les partenaires du projet .

La boîte à outils reflète la situation, la compréhension des partenaires ,leur conception et leur interprétation des démarches d'enseignement et d'apprentissage sur lesquelles se fonde ce concept. Elle décrit les aspects organisationnels de l'apprentissage auto-dirigé, le rôle des formateurs devenus tuteurs, propose une liste de liens et est illustrée par des exemples de bonnes pratiques.

- **Le Guide** apporte un éclairage sur les fondements de l'apprentissage auto dirigé et présente les aspects théoriques et conceptuels ainsi que la prise en compte

transversale de l'approche genre, de la Gestion de la diversité et des différences et des spécificités des groupes cibles

- **Le chapître 1** présente différents types de modèles pour l'apprentissage auto-dirigé en ciblant plus particulièrement le processus, la démarche à observer pour favoriser l'apprentissage auto-dirigé, composée d'un mixage de l'empirique, du conceptual et de l'expérimental.

- Le passage à un processus d'apprentissage flexible et individuel demande de l'ouverture d'esprit et de la flexibilité de la part de tous les niveaux d'acteurs , que ce soit des apprenants, des formateurs/conseillers et de l'institution elle-même. De même cette transition requiert des outils d'orientation et d'accompagnement afin de structurer le processus d'apprentissage individual et collectif et de clarifier les responsabilités et implications nécessaires.

- **Le chapître 2** décrit les principes de CoL, le "Concept d'apprentissage" via l'apprentissage auto-dirigé Ces principes sont des points d'orientation pour une mise en action professionnelle. Ils constituent la base à partir de laquelle peuvent être développés les concepts spécifiques de l'apprentissage auto-dirigé.

- Les groupes cibles, bénéficiaires directs des résultats du projet "Learn.Empowerment" sont divers et varies. Il y a une large gamme d'utilisateurs potentiels en tant qu'acteurs clés , les organismes de formation mais aussi les formateurs, les éducateurs, les enseignants à travers toute l'Europe qui ont la fonction de dispenser de la formation et de disséminer l'idée et le concept de l'apprentissage auto-dirigé , ses principes, outils et méthodes.

  **Par contre le chapitre 3** cible les bénéficiaires qui souffrent souvent de freins individuels dans l'accès à la formation tout au long de la vie. Il aborde les problèmes du groupe cible en lien avec l'apprentissage auto-dirigé et présente les attitudes pertinentes à adopter pour des groupes défavorisés tells que les ouvriers de faible niveau d'éducation , les parents isolés , les femmes retournant sur le marché de l'emploi , les migrants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les habitants de zone rurale ,qui compte-tenu de leur situation ont des difficultés à accéder aux programmes d'éducation des adultes.

- L'expérience de l'échec dans le monde du travail résulte souvent de la perte de confiance en soi, qui peut aussi conduire à la résignation

- **Le chapitre 4** "Travailler avec les personnes faiblement qualifiées et les demandeurs d'emploi " souligne les possibilités spécifiques, les méthodes et techniques de l'apprentissage auto-dirigé qui contribuent au développement de l'empowerment chez les apprenants adultes. L'apprentissage auto-dirigé renforce la confiance en soi et conduit ainsi à agir de manière responsable et autonome, à élargir les compétences contribuant ainsi à l'employabilité et à l'insertion professionnelle.

- Les recherches ont montré que les représentations liées au genre impactent largement les choix professionnels et rôles des deux sexes et à moins que l'on n'agisse sur ces représentations elles ont de fortes chances des se perpétuer Cela relève donc du challenge du processus d'accompagnement d'apporter aux apprenants de l'information, du conseil , ainsi qu 'un accompagnement actif respectueux du principe d'égalité de prise en compte des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, la promotion sociale , l'emploi et les conditions de travail.

- Le chapitre 5 apporte des informations relatives aux principes de base de la Stratégie Européenne pour l'emploi , les réalités du marché du travail ainsi que les mesures concernant le « Mainstreaming « de genre .

- De nombreux formateurs, éducateurs d'adultes et professeurs pensent qu'"impartialité signifie "traiter tout le monde de la même manière ".Le chapitre 6 traite de la gestion de la diversité. L'acceptation des différences parmi les groupes cibles et la reconnaissance des ces différences en tant que valeur ajoutée favorise un bon accompagnement et la mise en oeuvre de pratiques non discriminantes ainsi que la promotion de l'intégration.

- Le glossaire ( chapitre 7) contient une vingtaine de termes en lien avec le concept d'apprentissage auto-dirigé tel que l'ont développé les partenaires du projet et avec le contexte.

Éducation et culture

Leonardo da Vinci

Cette publication a été développée au cours du projet "Learn.Empowerment Apprentissage auto-dirigé pour des demandeurs d'emploi faiblement qualifies"dans e cadre du programme LEONARDO Da Vinci cofinancé par la Commission Européenne Il reflète les avis et points de vue des auteurs et la Commission ne peut nullement être tenu responsable de l'utilisation des informations qui pourrait être faite.
Projet Numéro: A/04/B/F/PP-158.133

Promoteur et coordonnateur du projet: BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Dr. Wolfgang Eisenreich, Mariahilfer Straße 8, 1070 Wien
Site Web: www.best-training.com

Imprimé: KTP spol., Znojmo, CZ (2006)