

D3.1 Plan d'action de renforcement de capacité des enseignants managers et tuteurs en entreprise

Benedetta Cassarini, Coraline Cavagna



**Co-funded by
the European Union**



Appel à propositions : ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

Nom du projet : VET-POWER - Renforcer l'EFP dans les domaines de l'apprentissage en milieu professionnel, de l'électricité et la stratégie d'internationalisation

Acronyme : VET-POWER

Numéro de la proposition : 101182902

Durée et début du projet : 36 mois ; 1er janvier 2025 - 31 décembre 2027

Coordinateur : SEPR (Société d'Enseignement Professionnel du Rhône)

Partenaires : SCF (Scuola Centrale Formazione ETS), Mundus (ASOCIACION MUNDUS - UN MUNDO A TUS PIES), CFP Don Bosco (Centre Privé de Formation Don Bosco), Ecole Professionnelle Salésienne Saint Jean Bosco, Institut de Formation Professionnelle et Technique Don Bosco.

Site web du projet : <https://vetpowerproject.org>

Date de rendu du livrable : 31/12/2025

Développé par : Scuola Centrale Formazione, Société d'Enseignement Professionnel du Rhône

D3.1 Plan d'action de renforcement de capacité des enseignants managers et tuteurs en entreprise

T3.1 : Définition des acquis d'apprentissage requis par les enseignants, les gestionnaires et les tuteurs en entreprise

Responsables : Benedetta Cassarini, Coraline Cavagna

Version du produit livrable : 1.0

Date effective de soumission du livrable : 22/12/2025

Niveau de diffusion

PU - Public	
SEN - Sensible	



D3.1 Plan d'action pour renforcer les capacités des enseignants et des managers EPS SJB (Bénin), CFP Don Bosco (Burkina Faso) et IFPTDB (Cameroun).

Tâche	Thématique	Groupe cible	Analyses / Conclusions	Résultats d'apprentissage	Activités	Temporalité	Pays
T3.3 Renforcement des capacités des cadres, des enseignants et des tuteurs en entreprise dans le domaine de l'apprentissage par le travail	Apprentissage par le travail et système d'alternance	Managers, formateurs	<p>Managers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La plupart des responsables indiquent que leurs centres de formation ont principalement des connaissances de base ou intermédiaires en matière d'apprentissage en milieu professionnel (WBL) et de programmes en alternance. Ce sujet est également identifié comme le domaine dans lequel les formateurs ont le plus besoin de développer leurs compétences. - Les concepts les plus familiers aux responsables sont ceux de « stage » et de « micro-stage » (stages de courte durée), tandis que les connaissances en matière d'apprentissage en alternance, d'environnements d'apprentissage simulés, d'apprentissage par projet avec des entreprises et de résultats d'apprentissage sur le lieu de travail restent limitées ou largement méconnues. 	<p>Managers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les responsables comprennent parfaitement les différentes applications et la valeur ajoutée des modèles d'apprentissage par l'expérience professionnelle (AEP) et des dispositifs d'alternance. - Les centres de formation professionnelle (CFP) sont en mesure de proposer des programmes d'études adaptés aux besoins du marché du travail et des entreprises, intégrant les acquis d'apprentissage en milieu professionnel, des tâches professionnelles réelles et des compétences sectorielles. - Les CFP sont capables de développer des partenariats structurés et formels avec les 	<ul style="list-style-type: none"> - Observation professionnelle (job-shadowing) du personnel africain auprès des organismes de formation professionnelle italiens (Scuola Centrale Formazione) et français (SEPR). - Sessions de formation et accompagnement des managers africains en fonction des objectifs d'apprentissage définis. - Session de formation en 	M12-28	<p>Cameroun: renforcer les relations avec les entreprises grâce à un partenariat officiel</p> <p>Burkina Faso et Bénin renforcer et suivre l'exemple du Bénin : organisation de réunions post-stage, où les entreprises, les enseignants et parfois les parents discutent des évolutions du marché.</p>



			<p>- L'apprentissage en alternance est l'approche WBL que les responsables identifient le plus souvent comme nécessitant un renforcement.</p> <p>Les principaux défis liés à la mise en œuvre de l'apprentissage en milieu professionnel dans les trois pays sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inadéquation entre les programmes d'études et les besoins des entreprises • Faible motivation des étudiants • Engagement limité des employeurs • Formation insuffisante du personnel à l'apprentissage en milieu professionnel <p><u>Formateurs :</u></p> <p>- La plupart des enseignants déclarent avoir des connaissances intermédiaires ou avancées en matière d'apprentissage par le travail, bien que certains (en particulier au Burkina Faso) indiquent n'avoir que des connaissances de base.</p> <p>- Les stages sont la forme d'apprentissage par le travail la plus reconnue dans les trois pays. Les enseignants suggèrent un soutien et</p>	<p>entreprises, incluant des accords de coopération définissant les rôles de mentorat et les objectifs d'apprentissage.</p> <p>- Les CFP identifient et sont capables de mettre en œuvre des stratégies pour accroître l'implication, la motivation et l'engagement des employeurs dans le mentorat des étudiants lors des stages en AEP.</p> <p>- Les CFP peuvent mettre en place des mécanismes d'assurance qualité pour l'AEP et les dispositifs d'alternance, incluant des outils de suivi, des boucles de rétroaction et des actions d'amélioration.</p> <p><u>Formateurs :</u></p> <p>- Les formateurs peuvent concevoir des activités et des travaux pratiques liés à des situations professionnelles réelles, aidant ainsi les apprenants à faire le lien entre théorie et pratique.</p>	<p>ligne et suivi personnalisé selon les besoins identifiés.</p> <p>- Partage de bonnes pratiques, d'outils et de méthodes par les experts français et italiens.</p> <p>- Sessions de suivi adaptées aux besoins des partenaires africains et aux bonnes pratiques sélectionnées pour mise en œuvre par ces derniers.</p>		
--	--	--	---	---	---	--	--



		<p>une formation supplémentaires dans les domaines de la formation en alternance/de l'apprentissage, de l'apprentissage par projet avec des entreprises et, dans une moindre mesure, des méthodes d'évaluation basées sur le travail. Les environnements d'apprentissage simulés ne sont actuellement appliqués dans aucun des centres.</p> <p>Les enseignants évaluent les résultats d'apprentissage des étudiants pendant les stages WBL à l'aide des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapports de stage et informations fournies par les entreprises d'accueil • Entretiens avec les tuteurs en entreprise • Observations sur place • Exercices pratiques • Formulaire ou grilles d'évaluation <p>Les principales attentes des enseignants vis-à-vis des expériences d'observation au poste de travail (job-shadowing) en Europe sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour et moderniser les compétences professionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ils peuvent intégrer des scénarios professionnels réalistes dans leur enseignement et la préparation aux stages en AEP. - Ils sont en capacité d'accompagner et motiver les apprenants avant, pendant et après leurs stages en AEP, en favorisant leur responsabilisation, leur autonomie et leur professionnalisme. - Ils peuvent mettre en œuvre des techniques de mentorat pour accompagner l'apprentissage, la réflexion et le développement des compétences des étudiants en milieu professionnel. -Ils sont en capacité de collaborer plus efficacement avec les tuteurs en entreprise, en clarifiant les attentes, en suivant les progrès et en 			
--	--	---	---	--	--	--



			<ul style="list-style-type: none"> ● Appliquer l'innovation et la créativité dans le milieu professionnel. ● Apprentissage de nouvelles méthodes d'évaluation, d'observation et d'analyse. ● Acquisition d'une expérience pratique dans des environnements professionnels. ● Amélioration des compétences pratiques, numériques, non techniques (de la vie courante) et interculturelles. ● Approfondissement de la compréhension des connaissances théoriques par la pratique. ● Acquisition de nouvelles méthodes de travail et de nouvelles perspectives en matière de planification de carrière. ● Exposition à des pratiques modernisées, à l'innovation et à la créativité. <p><u>Réflexions générales :</u> - Les centres d'EFP ont besoin d'un engagement accru de la part des tuteurs en entreprise afin d'offrir un mentorat et un soutien efficaces aux</p>	<p>répondant aux difficultés rencontrées lors des stages.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ils peuvent utiliser et adapter des méthodes d'évaluation pertinentes pour l'apprentissage par l'expérience professionnelle (AEP), notamment l'observation, les grilles d'évaluation, les entretiens, les exercices pratiques et les retours d'information des entreprises. - Ils sont en capacité d'évaluer les acquis d'apprentissage lors des stages en AEP, en se concentrant sur les compétences techniques, numériques, non techniques (compétences de vie) et transversales. - Ils savent appliquer de nouvelles méthodes d'évaluation, d'observation et d'analyse inspirées des pratiques d'observation professionnelle européennes et des 			
--	--	--	--	--	--	--	--



			<p>étudiants pendant leurs stages.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au Cameroun, les partenariats avec les entreprises pourraient être renforcés par des accords formels et plus structurés. - Les programmes de formation devraient intégrer davantage de scénarios professionnels réels afin d'aider les apprenants à appliquer efficacement leurs connaissances théoriques sur le lieu de travail. - Actuellement, les apprenants ne reçoivent pas de kits d'équipement de base avant leur stage, ce qui pourrait renforcer leur autonomie et leur efficacité dans les tâches pratiques. - Une plus grande importance pourrait être accordée aux conditions de travail réelles, par exemple en organisant des visites de chantiers de construction, afin de mieux familiariser les apprenants avec les réalités du métier. 	pratiques internationales.			
T3.4 Renforcement des capacités	Transition verte	Managers	- La majorité des personnes interrogées dans les trois pays déclarent que leur centre de formation	- Les centres d'EFP ont renforcé leurs connaissances en matière	-Stages d'observation (Job-	M12-18	Connaissances rudimentaires ou inexistantes,



<p>des managers à diriger un centre d'EFPP en termes de : transition verte et numérique, inclusion sociale, égalité des genres, entrepreneuriat, valeurs communes, internationalisation.</p>			<p>n'a que des connaissances de base ou aucune connaissance en matière de transition écologique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toutes les personnes interrogées s'accordent à dire que les formateurs doivent approfondir leurs connaissances sur les thèmes liés à la transition écologique. - L'intégration actuelle des actions en faveur de la transition écologique dans les centres de formation est jugée minimale à modérée. - Certaines activités de sensibilisation à la protection de l'environnement et aux pratiques écologiques sont mises en œuvre dans les trois centres ; toutefois, selon les personnes interrogées, les bonnes pratiques des partenaires européens pourraient apporter une valeur ajoutée significative. - Le besoin en personnel qualifié, en programmes de formation actualisés, en matériel et en infrastructures adaptés a été identifié. - Les centres de formation des trois pays collaborent activement avec les associations locales et les ONG sur 	<p>de transition écologique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les centres d'EFPP ont renforcé l'expertise des formateurs sur les thèmes liés à la transition écologique. - Les centres d'EFPP améliorent l'intégration des initiatives de transition écologique dans leurs programmes et leurs activités. - Les centres d'EFPP intègrent certaines bonnes pratiques de leurs partenaires européens afin de renforcer la sensibilisation à l'environnement et les pratiques durables. - Les centres de formation professionnelle peuvent fournir à leur personnel un accès à des supports de formation, des programmes et des infrastructures de meilleure qualité et actualisés, nécessaires pour soutenir les initiatives 	<p>shadowing) pour le personnel africain auprès d'organismes de formation professionnelle en Italie (Scuola Centrale Formazione) et en France (SEPR). Sessions de formation et accompagnement des managers africains en fonction des objectifs d'apprentissage définis.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partage de bonnes pratiques, d'outils et de méthodes par les experts français et italiens. - Session de 	<p>en particulier au Burkina et au Bénin</p> <p>Seul le Bénin dispose d'une personne désignée pour gérer les questions écologiques/environnementales à l'école.</p>
--	--	--	--	--	--	---

			les thèmes liés à la transition écologique.	écologiques. - Les centres d'EFP sont en mesure de renforcer les partenariats avec les organisations locales et les ONG afin de promouvoir et de mettre en œuvre des projets de transition écologique.	formation en ligne (synchrone et asynchrone).		
Transition numérique	Managers	<ul style="list-style-type: none"> - La majorité des personnes interrogées dans les trois pays indiquent que leurs centres de formation n'ont que des connaissances de base, voire aucune connaissance, en matière de transition numérique. - Toutes les personnes interrogées s'accordent à dire que les formateurs devraient approfondir leurs compétences numériques. - Le niveau d'intégration des outils numériques par le personnel et les enseignants est jugé faible à moyen au Bénin, très faible à moyen au Burkina Faso et moyen à bon au Cameroun. - Au-delà des systèmes numériques de gestion des étudiants, les outils 	<ul style="list-style-type: none"> - Les centres d'EFP renforcent leur compréhension globale de la transition numérique et de sa pertinence pour la formation professionnelle. - Les centres d'EFP s'efforcent d'améliorer les compétences numériques des formateurs afin de garantir une intégration efficace des technologies dans l'enseignement. - Les centres d'EFP encouragent l'adoption et l'utilisation systématique d'outils numériques par l'ensemble du personnel et dans toutes les activités d'enseignement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Observation professionnelle pour le personnel africain auprès des organismes de formation professionnelle italiens (Scuola Centrale Formazione) et français (SEPR). Sessions de formation et coaching pour les managers africains, en fonction des objectifs d'apprentissage définis. 	M12-18	Cameroun : utilisation intermédiaire des outils numériques dans la formation pratique/technique.	



		<p>numériques les plus couramment utilisés dans l'enseignement sont les plateformes d'apprentissage en ligne telles que Moodle et Google Classroom, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les outils numériques sont rarement utilisés pour l'évaluation des étudiants, les laboratoires virtuels, les simulations ou la création de contenu numérique. - Le développement de contenus numériques et de supports d'apprentissage en ligne reste rudimentaire dans les trois pays, et l'utilisation des outils numériques dans la formation pratique et technique est faible. - L'activité de renforcement des capacités numériques la plus pertinente identifiée est la formation des formateurs à la pédagogie numérique. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les centres d'EFPP encouragent l'expansion et la diversification de l'utilisation des plateformes et des ressources numériques afin d'enrichir les processus d'enseignement et d'apprentissage. - Les centres d'EFPP encouragent l'utilisation d'outils numériques pour l'évaluation, les simulations, les laboratoires virtuels et l'apprentissage interactif. - Les centres d'EFPP encouragent la création et l'intégration de contenus numériques et de supports d'apprentissage en ligne, y compris dans le cadre de formations pratiques et techniques. - Les centres d'EFPP soutiennent les activités de renforcement des capacités qui forment les éducateurs à une pédagogie numérique efficace. 	<ul style="list-style-type: none"> - Session de formation en ligne (synchrone et asynchrone) - Partage de bonnes pratiques, d'outils et de méthodes par des experts français et italiens. 		
--	--	---	---	---	--	--



	Inclusion sociale	Managers	<ul style="list-style-type: none"> - La majorité des répondants des trois pays indiquent que leurs centres de formation ne disposent que de connaissances de base en matière d'inclusion sociale (seul le Cameroun déclare avoir des connaissances intermédiaires/avancées). - Tous les répondants s'accordent sur la nécessité d'une formation supplémentaire sur l'inclusion sociale, en particulier l'inclusion des élèves en situation de handicap. - Au Burkina Faso, les centres de formation expriment le besoin d'améliorer l'inclusion des élèves malvoyants, qu'ils ne sont actuellement pas en mesure de soutenir de manière adéquate. - Bien que les enseignants appliquent certaines stratégies d'inclusion, telles que des supports pédagogiques adaptés, des modalités d'examen flexibles et du temps supplémentaire pour les examens, il existe un besoin évident de formation complémentaire et de sensibilisation à l'inclusion des élèves handicapés. - Les trois centres collaborent avec des partenaires externes 	<ul style="list-style-type: none"> - Les centres d'EFP sont en mesure de renforcer leur capacité à fournir un soutien inclusif aux étudiants malvoyants. - Les centres d'EFP sont en mesure de mettre en œuvre des initiatives complètes de formation et de sensibilisation afin de promouvoir des pratiques pédagogiques inclusives pour les étudiants en situation de handicap. - Les centres d'EFP sont en mesure d'élargir et d'approfondir leurs partenariats avec des associations, des ONG et d'autres parties prenantes afin de renforcer les initiatives en faveur de l'inclusion. 	<ul style="list-style-type: none"> - Observation professionnelle pour le personnel africain auprès des organismes de formation professionnelle italiens (Scuola Centrale Formazione) et français (SEPR). Sessions de formation et coaching pour les managers africains, en fonction des objectifs d'apprentissage définis. - Session de formation en ligne (synchrone et asynchrone) - Partage de bonnes pratiques, d'outils et de méthodes par 	M12-18	Le Cameroun déclare avoir des connaissances intermédiaires/avancées
--	-------------------	----------	---	--	--	--------	---

			(associations, ONG, etc.) ; toutefois, ces collaborations pourraient être renforcées afin de mieux soutenir les initiatives d'inclusion.		des experts français et italiens.		
Entrepreneuriat	Managers	<ul style="list-style-type: none"> - L'entrepreneuriat est inclus dans les programmes de formation des trois centres d'EFP. Les compétences généralement enseignées comprennent la confiance en soi, l'esprit d'initiative, l'élaboration d'un plan d'affaires, la création et la gestion d'entreprise, ainsi que l'aide à la rédaction de projets entrepreneuriaux. - Le Burkina Faso ne dispose pas d'un service ou d'une équipe dédiés au soutien à l'entrepreneuriat. Dans les autres pays, du personnel est disponible pour traiter des questions liées à l'entrepreneuriat, bien que cela ne relève pas de leur seule responsabilité. - Il est nécessaire de renforcer les compétences liées à la création et à la gestion d'entreprise, à l'élaboration de plans d'affaires (business plan), au financement de projets et au leadership, car de nombreux apprenants aspirent à l'entrepreneuriat, mais relativement 	<ul style="list-style-type: none"> - Les formateurs sont en mesure de transmettre aux apprenants les compétences entrepreneuriales de base, de renforcer leur confiance en eux, leur esprit d'initiative, leur capacité à planifier une activité commerciale et leur compréhension des principes de création et de gestion d'une entreprise. - Les centres d'EFP sont en mesure d'organiser ou de renforcer le soutien au développement entrepreneurial des apprenants grâce à des ressources humaines identifiées de manière appropriée. - Les apprenants seront en mesure de concevoir, structurer et mettre en œuvre un projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Observation professionnelle du personnel africain auprès des organismes de formation professionnelle italiens (Scuola Centrale Formazione) et français (SEPR). Sessions de formation et accompagnement des managers africains en fonction des objectifs d'apprentissage définis. - Session de formation en ligne (synchrone et asynchrone) 	M12-18	Cameroun Bénin Burkina Faso	



			<p>peu parviennent à mettre en œuvre leurs projets.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certains partenaires ont établi des partenariats qui encouragent la création d'entreprises, impliquant dans certains cas la participation de coaches ou de représentants d'entreprises. 	<p>entrepreneurial viable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les centres d'EFPP sont en mesure d'établir et de tirer parti de partenariats avec des acteurs économiques afin d'encourager et de soutenir les activités entrepreneuriales des apprenants. 	<ul style="list-style-type: none"> - Partage de bonnes pratiques, d'outils et de méthodes par des experts français et italiens. - Sessions de suivi adaptées aux besoins des partenaires africains et aux bonnes pratiques sélectionnées pour mise en œuvre par ces derniers. 		
Egalité des genres	Managers	<ul style="list-style-type: none"> - Certaines apprenantes du Burkina Faso ont fait part d'une stigmatisation de la part des hommes dans leur profession. - Les trois quarts des répondants mettent en œuvre des activités de sensibilisation visant à promouvoir la participation des femmes à l'enseignement et à la formation professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les centres d'EFPP sont en mesure de concevoir et de mettre en œuvre des activités complémentaires visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. - Les centres d'EFPP sont en mesure d'identifier et de remettre en question les stéréotypes et la 	<p>Job shadowing</p> <p>good practice catalogue</p> <p>webinars?</p> <p>staff mobility</p> <p>webinars according to the needs</p>	M12-18	<p>Les répondants du Burkina ne souhaitent pas réaliser d'activités supplémentaires pour renforcer l'égalité des genres.</p> <p>Les deux autres pays oui.</p>	



		<ul style="list-style-type: none"> - Un nombre croissant de répondants ont réduit ou supprimé les frais de scolarité pour les filles et ont constaté une augmentation du nombre d'inscriptions féminines en conséquence. - Les répondants du Cameroun et du Bénin expriment leur intention de mettre en place des activités supplémentaires afin de renforcer davantage l'égalité des sexes au sein des centres d'EFP. - Au Bénin, le centre d'EFP applique une réduction de 20 % des frais de scolarité pour les filles, leur offre un soutien personnalisé, encourage leur participation aux processus décisionnels et a adopté une politique de genre visant à améliorer les conditions d'apprentissage. - Au Cameroun, les mesures de soutien comprennent des bourses pour les filles, la priorité accordée aux femmes dans le recrutement des formateurs et une réduction de 25 % des frais de scolarité pour les apprenantes. - Au Burkina Faso, le centre de formation offre des bourses complètes 	<p>stigmatisation à l'égard des filles dans les professions à prédominance masculine.</p> <p>- Les centres d'EFP sont en mesure de mettre en place des mesures inclusives et sensibles au genre afin de faciliter l'accès, la participation et la rétention des apprenantes, en particulier celles issues de milieux vulnérables, y compris dans les domaines à prédominance masculine. Y compris pour les apprenantes et le personnel féminin.</p>	<p>online follow up sessions, on need</p>		
--	--	--	---	---	--	--



			aux apprenants issus de familles vulnérables, y compris aux filles ; toutefois, aucun programme spécifique au genre n'est actuellement en place.				
	Valeurs communes	Managers	<ul style="list-style-type: none"> -Les participants expriment leur envie d'en savoir plus sur la culture européenne et les normes sociales. - Les participants s'intéressent à l'intégration professionnelle en Europe. - Les participants souhaitent améliorer leur compréhension du marché du travail européen, notamment ses caractéristiques, ses opportunités et ses attentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les centres d'EFP sont en mesure de comprendre les aspects clés de la culture européenne et les normes en vigueur sur le lieu de travail. - Les centres d'EFP sont en mesure de comprendre les environnements professionnels européens. - Les centres d'EFP sont en mesure d'identifier les principales caractéristiques et opportunités du marché du travail européen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Stages d'observation (Job Shadowing) pour le personnel africain auprès d'organismes de formation professionnelle en Italie (Scuola Centrale Formazione) et en France (SEPR). Sessions de formation et accompagnement des managers africains en fonction des objectifs d'apprentissage définis. - Partage de 	M12-18	Analyse principalement tirée des partenaires au Bénin et au Cameroun



					bonnes pratiques, d'outils et de méthodes par des experts français et italiens.		
--	--	--	--	--	---	--	--



<p>T3.5 Renforcement des capacités des enseignants en matière d'enseignement numérique</p>	<p>Enseignement numérique</p>	<p>Formateurs</p>	<p>Les outils numériques sont principalement utilisés pour soutenir les cours et mener des recherches, leur application au-delà de ces fonctions étant limitée.</p> <p>L'utilisation des outils numériques pourrait être étendue afin de compléter et d'améliorer l'enseignement traditionnel, de soutenir l'évaluation de l'apprentissage formel et informel, et de servir d'outils inclusifs pour les élèves présentant des troubles d'apprentissage. Il est également nécessaire d'explorer plus en profondeur l'intelligence artificielle.</p> <p>La proportion d'activités d'apprentissage dispensées à l'aide d'outils numériques, tant par les enseignants que dans le cadre des devoirs des élèves, varie de faible à modérée.</p> <p>Les élèves sont initiés à certains programmes numériques spécifiques, notamment pour le dessin et la programmation, mais leur exposition globale reste limitée.</p> <p>Les référentiels numériques permettant aux élèves d'accéder à</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les formateurs sont en mesure d'étendre l'utilisation des outils numériques au-delà du soutien pédagogique et de la recherche, en les intégrant dans l'évaluation, l'apprentissage inclusif et les applications pratiques. - Les formateurs sont en mesure d'intégrer des outils numériques pour compléter et améliorer les méthodes d'enseignement traditionnelles et impliquer les élèves dans diverses activités d'apprentissage. - Les formateurs sont en mesure d'augmenter la proportion d'activités d'apprentissage dispensées à l'aide d'outils numériques, tant dans l'enseignement que dans les devoirs des élèves. - Les formateurs peuvent présenter aux élèves un éventail plus large de programmes numériques, y compris des applications 	<ul style="list-style-type: none"> - Stage d'observation pour le personnel africain auprès d'organismes de formation professionnelle en Italie (Scuola Centrale Formazione) et en France (SEPR). Sessions de formation et accompagnement des managers africains en fonction des objectifs d'apprentissage définis. - Session de formation en ligne. - Partage de bonnes pratiques, d'outils et de méthodes par des experts 	<p>M18-28</p>	<p>Cameroun Bénin Burkina Faso</p>
--	-------------------------------	-------------------	--	--	--	---------------	--



			<p>tous les supports numériques liés aux cours ne sont pas courants.</p> <p>Tous les répondants s'accordent à dire que l'amélioration des compétences numériques des enseignants permettrait d'accroître l'engagement des élèves et d'améliorer leurs performances d'apprentissage.</p> <p>- Un besoin évident a été identifié en matière de formation continue des enseignants, en particulier dans le domaine de l'intelligence artificielle et des technologies numériques émergentes.</p>	<p>avancées pour le dessin, la programmation et les compétences techniques.</p> <p>- Les formateurs sont en mesure de développer et de maintenir des référentiels numériques afin de garantir aux élèves un accès constant à tous les supports liés aux cours.</p> <p>- Les formateurs sont en mesure d'améliorer leurs compétences en matière d'enseignement numérique afin d'améliorer l'engagement des élèves et les résultats d'apprentissage.</p> <p>- Les formateurs peuvent développer leurs connaissances en matière d'intelligence artificielle et de technologies numériques émergentes afin de maintenir leurs compétences numériques à jour.</p>	français et italiens.		
--	--	--	---	--	-----------------------	--	--



<p>T3.6 Renforcement des capacités des formateurs basé sur une approche pédagogique innovante (formation de soutien pour les apprenants ayant des besoins particuliers, évaluation basée sur les compétences....)</p>	<p>Approche pédagogique innovante</p>	<p>Formateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La majorité des enseignants déclarent intégrer certaines pratiques pédagogiques innovantes, le plus souvent l'utilisation d'outils d'aide à l'IA, de jeux éducatifs et d'activités favorisant la collaboration entre les élèves. - Les approches pédagogiques centrées sur l'apprenant sont les plus fréquemment utilisées, suivies des approches centrées sur l'enseignant. - Seul un petit nombre de formateurs appliquent des approches pédagogiques inclusives telles que l'apprentissage coopératif, l'enseignement différencié ou individualisé et le regroupement flexible, et les supports de formation traitant de la dyslexie et d'autres besoins éducatifs particuliers restent rares ou insuffisants. - Les approches de conception créative, l'apprentissage par l'expérience (comme les simulations et le travail sur le terrain) et l'apprentissage par projet (projets pratiques et études de cas) sont largement absents ou insuffisamment appliqués. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les formateurs sont en mesure d'intégrer des pratiques pédagogiques innovantes, notamment des outils basés sur l'intelligence artificielle, des jeux éducatifs et des activités collaboratives, dans leurs cours. - Les formateurs sont en mesure d'appliquer efficacement des approches pédagogiques centrées sur l'apprenant tout en équilibrant les stratégies centrées sur l'enseignant lorsque cela est approprié. - Les formateurs sont en mesure de mettre en œuvre des approches pédagogiques inclusives, telles que l'apprentissage coopératif, l'enseignement différencié, le regroupement flexible et le matériel destiné à aider les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers. - Les formateurs sont en 	<ul style="list-style-type: none"> -Stage d'observation pour le personnel africain auprès d'organismes de formation professionnelle en Italie (Scuola Centrale Formazione) et en France (SEPR). Sessions de formation et accompagnement des managers africains en fonction des objectifs d'apprentissage définis. - Session de formation en ligne. - Partage de bonnes pratiques, d'outils et de méthodes par 	<p>M18-28</p>	<p>Cameroun Bénin Burkina Faso</p>
---	---------------------------------------	-------------------	---	---	--	---------------	--



			<p>- La planification collaborative des cours entre enseignants, y compris les dispositifs de co-enseignement qui combinent plusieurs classes, est rarement pratiquée.</p>	<p>mesure d'intégrer des méthodes d'apprentissage expérientiel telles que le design thinking et l'apprentissage par projet, y compris des simulations, des travaux sur le terrain, des projets pratiques et des études de cas.</p> <p>- Les formateurs savent comment mieux collaborer avec leurs collègues dans la planification des cours et les modalités de co-enseignement afin d'améliorer la qualité de l'enseignement et les résultats des apprenants.</p>	<p>des experts français et italiens.</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--



D3.1 Plan d'action pour renforcer les capacités des tuteurs en entreprise EPS SJB (Bénin), CFP Don Bosco (Burkina Faso) et IFPTDB (Cameroun).

Tâche	Thématique	Groupe cible	Analyses / Conclusions	Résultats d'apprentissage	Activités	Temporalité	Pays
T3.3 Définition des résultats d'apprentissage requis par les enseignants, les managers et les tuteurs en entreprise	Apprentissage par le travail et système d'alternance	Tuteurs en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration bien établie entre les centres d'EFPP et les entreprises. Valeur reconnue des partenariats avec les centres d'EFPP, mais nécessité de les renforcer. - Bien qu'elles collaborent avec les centres d'EFPP depuis plus de 5 ans en moyenne (voire 10 ans dans certains cas), les entreprises ne participent pas à l'élaboration et à l'adaptation des programmes d'études (en particulier au Cameroun et au Bénin). - Les entreprises rencontrent des difficultés pour recruter des diplômés en raison de leur expérience professionnelle limitée, de leurs soft skills insuffisantes et des coûts supplémentaires liés à la formation sur le lieu de travail. - Les programmes de formation ne reflètent pas toujours suffisamment les besoins actuels du marché du travail et les réalités du monde professionnel, ce qui crée un décalage entre la formation et l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> → Les centres d'EFPP et les entreprises pourront renforcer des partenariats structurés et durables qui favorisent davantage l'employabilité des apprenants. → Les entreprises apprendront à mieux communiquer les besoins du marché du travail et les réalités du monde du travail aux prestataires de formation afin d'améliorer la pertinence des programmes. → Les entreprises du Bénin pourront mieux concevoir et organiser des stages structurés en adéquation avec les programmes de formation. → Les entreprises camerounaises pourront mieux interagir directement avec les étudiants grâce à des activités pratiques et des échanges sur les lieux de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Session(s) de formation en ligne. - Partage de bonnes pratiques, d'outils et de méthodes par des experts français et italiens. - Séances de suivi en fonction des besoins des parties prenantes africaines et des bonnes pratiques sélectionnées pour être mises en œuvre par les parties prenantes africaines. 	M12-28	Bénin, Cameroun et Burkina Faso Cameroun et Bénin: aucune collaboration avec des entreprises pour l'élaboration et la modification des programmes d'études.



Special needs for each countries:

- **Benin:** Companies need better integration of internships into training programmes.

Besoins spécifiques à chaque pays :

- **Bénin** : les entreprises ont besoin de mieux intégrer les stages dans les programmes de formation.

- **Cameroun** : les entreprises ont besoin d'échanges pratiques plus directs avec les étudiants.

- **Burkina Faso:** les entreprises ont besoin d'une plus grande sensibilisation et de partenariats plus faciles pour renforcer les réseaux professionnels.

→ Les entreprises burkinabè pourront mieux initier et formaliser des partenariats avec les centres de formation afin de renforcer les réseaux professionnels.

→ Les entreprises pourront collaborer plus étroitement avec les écoles afin de partager leur expérience professionnelle et entrepreneuriale, de sensibiliser les apprenants aux opportunités de carrière et de promouvoir les normes en matière de santé, de sécurité et d'environnement.



Annexes

Documents	Source ou lien/emplacement
Besoins en formation sur des thématiques transversales (Formateurs) - VET-POWER	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfwhlPeEbeshaVPcOYn1E0gpK9ULh_WkYiy_LywYC0TzFr5Q/viewform?usp=preview
Besoins en formation sur des thématiques transversales (managers) - VET-POWER	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc1f41MS7SzcPTZwOTyS4eq6iEdA6TH7JYlw5rVXRojft9iA/viewform?usp=preview
Questionnaire entreprises - VET-POWER	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSenutLAdEEROUCM8d4k2hGLBbuFPIE6boouWtCJMQR1QgVUJw/viewform?usp=preview
Livrable 2.1 : <i>Analyse en matière de compétences dans le domaine de l'électricité et recommandations</i> - VET-POWER	https://drive.google.com/file/d/11XylCgJbjYRa0VIFJaj2iapnKSatL6EG/view?usp=sharing