PPPY

Promote Education, Participation and Projects for Youth

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Guide méthodologique ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES EN MODE PROJET IO 1

Erasmus+

UNIC · ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITÀ DI BOLOGNA · SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION · iut BAYONNE PAYS BASQUE · UNIVERSITÉ DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR · GIONET · gaïdo LAB · VPL · artic

Promote Education, Participation and Projects for Youth

Cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne

Ce contenu a été préparé dans le cadre du projet PEPPY n°: 2020-1-FR01-KA 202-080314, financé dans le cadre du programme Erasmus+. Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Ce travail est soumis à la licence Creative Commons Attribution 4.0 International License. Pour consulter une copie de cette licence, visitez le site https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Table des matières

PEPPY: promouvoir la participation à l'éducation, les projets pour les jeunes 4
Objectifs 5
Méthodologie 5
Apprentissage par projet 5
L'apprentissage par la pratique 6
Renforcement des capacités 6
Contexte de l'expérimentation 7
Publics cibles 7
Structure 8
Le processus : s'engager, expérimenter et communiquer 9
Le Hackathon 9
Travail en mode projet 9
Événements Multiplicateurs 10
Note méthodologique préalable à la mise en place d'un projet PEPPY 11
L'accompagnement des jeunes en mode projet 12
Le Coordonnateur Projet et les parties prenantes de l'accompagnement 12
Le Coordonnateur Projet 12
Les grands principes du Coordonnateur Projet : une posture et un rôle de facilitateur . 13
Les grands principes du Coordonnateur Projet : les éléments d'observation 13
Les grands principes du Coordonnateur Projet : les incontournables des temps d'accompagnement : 14
Le Commanditaire 15
L'intervenant « Spécialiste » 15
Le Formateur-Évaluateur « Empowerment » 15
Les outils numériques au service des jeunes et de l'accompagnement 16
Le site Web PEPPY 16
L'Environnement Numérique de Travail 16
La plateforme collaborative 16
Les étapes d'un projet PEPPY 18
Pour conclure et encourager l'empowerment des jeunes 65
PEPPY Niveau 1 "Formation de base au Portfolio" 66
PEPPY Niveau 2 "Formateur guide" 67
PEPPY Niveau 3 "Formateur autonome" 68
PEPPY Niveau 4 "Évaluateur et guide" 70
Références théoriques 74

PEPPY: promouvoir la participation à l'éducation, les projets pour les jeunes

Dans le monde actuel de l'apprentissage et du travail, qui évolue rapidement, les **jeunes doivent acquérir et développer les aptitudes et les compétences** du XXIe siècle à travers toutes les formes d'apprentissage (formel, informel et non formel) afin de relever les nombreux défis de la vie. Cependant, une grande partie de cet apprentissage reste méconnue, notamment par ceux qui sont exclus des possibilités d'apprentissage formel. Ces résultats d'apprentissage doivent être rendus visibles, évalués et accrédités, comme le reconnaissent un certain nombre d'importants rapports politiques, cadres et lignes directrices de la Commission européenne, de l'UNESCO, de l'OCDE, de l'OIT, etc. Le projet PEPPY est le résultat d'un processus de réflexion impliquant différents acteurs et opérateurs de l'économie, de la formation et de l'éducation autour d'une problématique commune. Au niveau territorial, nous nous demandons comment améliorer les programmes de formation et d'encadrement des jeunes pour leur permettre d'acquérir des compétences d'adaptation durables et les engager dans un processus qui construit, renforce et développe en permanence leurs compétences pour relever le défi permanent de l'emploi.

Des questionnements et constats identiques sur les thèmes de la construction des compétences tout au long de la vie, de l'expérimentation et de la formalisation des démarches éducatives, qui relient et alimentent les réflexions de différentes structures européennes, pour la plupart partenaires depuis plus de dix ans, visent l'inclusion ordinaire et s'appuient sur une approche intégrée de la question pédagogique.

Afin de soutenir les possibilités d'autonomie progressive permanente et de valoriser le potentiel de ressources et de compétences de tous les jeunes, les acteurs du projet PEPPY ont décidé d'initier une démarche de projet combinant recherche-action et soutien direct à la mise en œuvre d'initiatives territoriales pour la jeunesse locale.

PEPPY est donc une double démarche : travailler sur le désir de liberté créative des jeunes en mode projet pour encourager et soutenir leurs compétences entrepreneuriales et révéler leur potentiel d'acquisition de compétences et d'autonomie, initier également une dynamique éducative et pédagogique territoriale, collaborative et proactive afin de renforcer l'évolution des métiers de l'enseignement et de la formation sur les sujets et les postes de tutorat pour renforcer les compétences d'autonomie de chaque jeune.

Ce défi pédagogique passe par l'ouverture d'une plateforme numérique européenne de mise en réseau et de ressources pour l'accompagnement au montage de projets par les jeunes, qui combinera la dynamique des ateliers collaboratifs et des incubateurs d'idées et sur laquelle les jeunes seront soutenus et encadrés dans leurs démarches par des équipes pluridisciplinaires de professionnels de l'éducation et d'acteurs de la vie

quotidienne et du développement local.

Le projet PEPPY s'adressera aux jeunes âgés de 18 à 25 ans, pour la plupart sortis du système, NEET, jeunes sans diplôme, stagiaires de la formation professionnelle, inscrits à Pôle Emploi ou dans une formation supérieure ou professionnelle pour prévenir le décrochage, afin qu'ils puissent révéler leurs compétences et jouir d'une liberté d'engagement spontanée, faire quelque chose de significatif dans la société, accompagner le changement et être reconnus pour leur propre identité et leurs valeurs. Compte tenu de l'impact souhaité sur les pratiques et les dynamiques pédagogiques, PEPPY s'adressera également à un second groupe cible composé d'acteurs pédagogiques et d'accompagnateurs adultes travaillant avec des jeunes, d'équipes pédagogiques, d'enseignants, de professeurs ou de formateurs, et de tout autre acteur éducatif potentiellement capable d'accompagner un jeune tant dans sa socialisation que dans la détermination de son projet.

Objectifs

L'objectif principal de PEPPY est **de faciliter la valorisation et l'émergence des compétences non techniques des jeunes en tant que soutien aux compétences techniques** acquises au cours de leur parcours éducatif.
L'idée principale est de créer un parcours dans lequel les jeunes apprendront à utiliser leurs **compétences non techniques comme une ressource** sur le marché du travail.
En même temps, ils **mettront en pratique les connaissances techniques** qu'ils ont acquises au cours de leur parcours éducatif antérieur, tout en **apprenant à travailler en équipe** sur un projet.

La méthode PEPPY vise à créer une image de travail plus complète et plus complexe pour le participant, tout en **lui permettant de prendre** conscience de ses compétences uniques et du pouvoir du travail d'équipe.

Méthodologie

Afin d'atteindre notre objectif, nous utiliserons deux méthodologies principales : l'**apprentissage par projet**, l'approche de l'**apprentissage par la pratique** et la méthode de **renforcement des capacités**.

Apprentissage par projet

L'apprentissage par projet est un modèle d'enseignement et d'apprentissage basé sur un projet et centré sur l'étudiant, dans lequel les étudiants acquièrent des connaissances et des

compétences en travaillant pendant une période prolongée pour étudier et répondre à une question, un problème ou un défi authentique, engageant et complexe.
Les projets sont des tâches complexes, basées sur des questions ou des problèmes stimulants, qui impliquent les élèves en collaboration pendant des périodes assez longues dans des activités de conception, de résolution de problèmes, de prise de décision ou de recherche. Grâce aux projets, les élèves acquièrent de l'autonomie et des responsabilités, développent des compétences et appliquent des connaissances, apprenant ainsi de manière significative. Les projets aboutissent à la création de produits authentiques (Kakalejčík, Pal'ovà, 2019 ; Boss, 2019 ; Paľová, Vejačka & Kakalejčík, 2020).

L'apprentissage par la pratique

L'apprentissage par la pratique est le processus par lequel les gens **donnent un sens à leurs expériences en** y **étant activement engagés**. Il s'agit d'une approche qui peut être appliquée à une grande variété de situations d'apprentissage. Le but de cette approche pédagogique est de dépasser l'approche frontale de l'apprentissage et d'essayer de la rendre plus horizontale : les apprenants sont engagés dans le processus d'apprentissage en **étant actifs dans l'expérience d'apprentissage**. Le cœur de cette méthode est l'idée que le processus d'apprentissage est plus efficace lorsqu'il est mis en pratique. Cela permet à chaque apprenant de **créer ses propres modèles d'apprentissage** à l'intérieur de l'expérience, dépassant l'idée que la seule façon d'apprendre est la méthode classique, basée sur l'étude académique et l'expérience d'apprentissage frontal (Pergert, 2009 ; Roberts, 2012 ; Pereira, Fillol & Moura, 2019).

Renforcement des capacités

Le renforcement des capacités est un processus par lequel les apprenants sont accompagnés dans l'**amélioration de leur profil professionnel grâce à l'émergence de leurs compétences non techniques**. L'approche du Capacity Building place les talents individuels au centre du profil professionnel. L'idée est de faire prendre conscience à l'apprenant de ses compétences transversales et de la manière dont ces compétences peuvent faire la différence dans son travail quotidien. Mais le renforcement des capacités n'est pas seulement un processus individuel : l'un des objectifs de cette méthode est **de faire prendre conscience des différentes compétences au sein du groupe de travail**. Non seulement le **flux de travail**, mais aussi le **système de relations** au sein du groupe seront améliorés en utilisant cette approche, ce qui amènera les apprenants **à être plus conscients d'eux-mêmes et des personnes avec lesquelles ils travaillent.** Reconnaître et communiquer nos propres compétences et les compétences des personnes avec lesquelles nous travaillons est la base

pour créer un environnement de travail fonctionnel et efficace, où non seulement le travail se déroule mieux mais où les personnes **se sentent valorisées et stimulées** (Murray et al. 2009 ; Biesta, Allan & Edwards, 2011 ; Eze, Nwali & Anthony, 2012).

Contexte de l'expérimentation

Publics cibles

Nous avons décidé de nous concentrer sur deux cibles spécifiques à l'intérieur du **cadre cible plus large de PEPPY, à** savoir les jeunes de 18 à 25 ans, hors du système, sans diplôme, stagiaires de la formation professionnelle, étudiants.

- Anciens élèves des instituts de formation professionnelle (1)
  Cette cible comprend les étudiants qui viennent de terminer une carrière professionnelle et qui ont besoin d'être suivis. Ce groupe cible **est confronté à des difficultés sur le marché du travail,** a **perdu sa motivation** dans la recherche d'emploi, veut comprendre comment **mettre en pratique les compétences** acquises au cours de son parcours éducatif dans un emploi réel et a besoin de comprendre **quelles compétences générales sont utiles pour sa carrière professionnelle.**
  Une liste de participants potentiels de cette cible spécifique sera demandée aux **institutions/écoles** elles-mêmes, qui feront partie du réseau des parties prenantes.

- Jeunes hors du système qui ont besoin de valoriser leurs idées et leurs compétences (2)
  Cette cible comprend les jeunes qui sont hors **du système depuis un certain temps** (ils ont terminé leurs études depuis quelques années, ils ne travaillent pas, ils ne sont pas impliqués dans d'autres études de formation professionnelle) **et qui ont été atteints par d'autres services** (entités territoriales, associations). Cette cible a **du mal à créer un projet**, n'arrive pas **à trouver sa place sur** le marché du travail, a besoin de comprendre comment **mieux cibler ses besoins**, ses soft skills et de mettre en pratique les étapes afin de **réaliser ses propres idées.**
  La liste des participants potentiels de cette cible spécifique sera fournie par les **écoles, les centres éducatifs, les entités territoriales ou les associations** faisant partie du réseau des parties prenantes.

Structure

Pendant l'expérimentation, nous testerons **deux lignes de travail différentes afin de** comprendre laquelle des deux approches fonctionne le mieux pour notre cible et pour la méthode PEPPY **décrite dans le Guide Méthodologique (IO2)** - qui mettra en pratique l'approche d'apprentissage par la pratique et la méthode de renforcement des capacités.

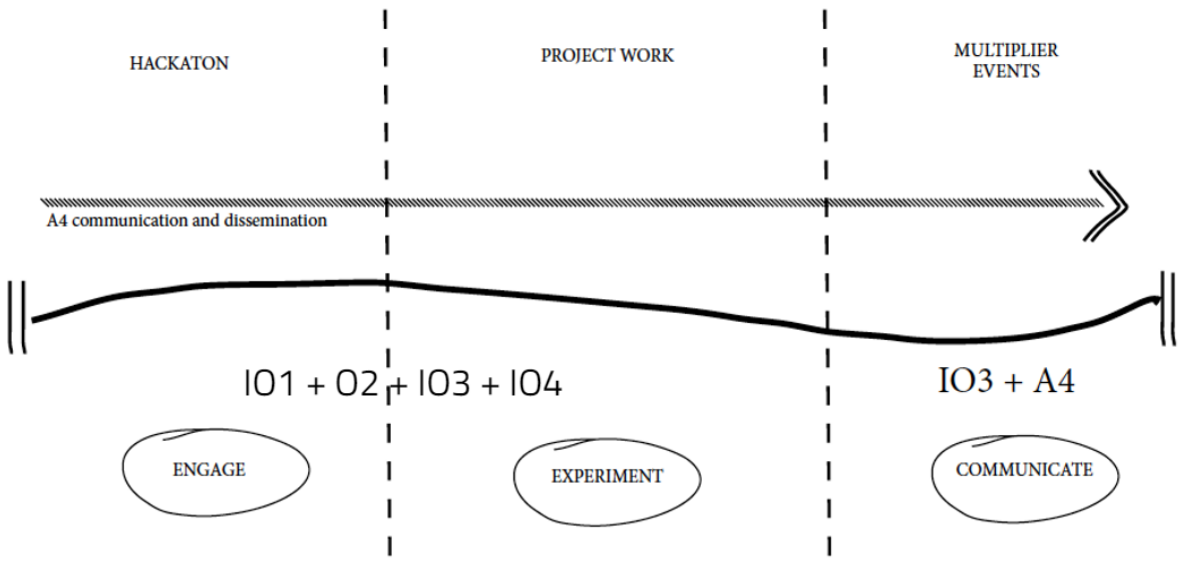
- **Ligne de travail A**
  Les participants à la ligne de travail A travailleront sur des **projets proposés par des entreprises** engagées dans le réseau des parties prenantes.
  L'axe de travail de ce projet sera principalement axé sur l'**intégration entre les compétences générales et les compétences spécifiques**.

- **Ligne de travail B**
  Les participants prenant part à la ligne de travail B seront accompagnés dans le **développement de leur propre idée de projet**. L'axe de travail de ce projet sera axé sur l'**esprit d'entreprise** et sur la manière dont les compétences des participants peuvent être utiles pour **définir et lancer un projet personnel**. Cet axe de travail sera expérimenté avec notre deuxième cible.

Comme indiqué, les deux lignes de travail seront structurées sur le Guide Méthodologique IO1. A partir de ce guide, les **formateurs** de PEPPY **et les tuteurs vont co-concevoir** les parcours pédagogiques.
Les lignes de travail seront également créées sur la base des **compétences spécifiques des participants** et sur la base des **projets de travail** proposés par les parties prenantes/les **idées** des participants. Les deux parcours se dérouleront dans des **espaces physiques** et sur la **plateforme numérique** (IO2).

Le processus : s'engager, expérimenter et communiquer

Le processus est divisé en trois parties :



Le Hackathon

Afin de favoriser l'implication des jeunes, nous introduirons un hackathon, dont le but est d'accompagner les participants dans l'émergence des idées sur lesquelles ils vont travailler pendant la phase de travail sur le projet.

Cette première partie du processus est utile pour engager davantage les participants en les impliquant dans la phase d'idéation et pour créer un groupe hors ligne plus solide avant qu'ils ne commencent à interagir en ligne via la plateforme.

Après une première session dans laquelle ils se concentreront sur l'émergence de leurs compétences et la reconnaissance des différents talents du groupe [Guide méthodologique IO1], nous allons créer des équipes et leur lancer un défi. Ce défi sera fourni par une entreprise ou pourra être lié à leurs propres projets en fonction de la cible.

Ils utiliseront certains outils de design de service et, à travers un processus de design thinking, ils structureront une idée à présenter aux entreprises et aux tuteurs. L'idée gagnante sera le point de départ du travail de projet.

Travail en mode projet

Durant le travail de projet, les "équipes projets" seront accompagnées par les tuteurs [suivant le guide méthodologique IO1] et travailleront sur la plateforme PEPPY [IO2]. A la fin de ce parcours, ils présenteront leur travail aux entreprises et aux tuteurs.

Événements Multiplicateurs

Les événements multiplicateurs seront l'occasion de partager les résultats du parcours éducatif et un moment pour enrichir et élargir la discussion autour du thème de PEPPY. Ce n'est pas seulement un moment pour partager les résultats, mais aussi un espace pour que les jeunes puissent assister à des discours ou des activités intéressantes.

Note méthodologique préalable à la mise en place d’un projet PEPPY

La méthodologie présentée dans la partie suivante "Les étapes d'un projet PEPPY" a été conçue comme une boîte à outils modulaire pour l'ingénierie d'accompagnement de projet. Son adaptabilité permet de personnaliser l'accompagnement de profils de jeunes très différents (NEET, prévention du décrochage, jeunes d'origine étrangère) non seulement au sein de différents groupes de projet mais aussi en les associant au sein d'un même groupe de projet.

La méthodologie est basée sur une complémentarité de l'ensemble des guides et outils (Cf. également Guides O2 - O3 - O4).
Les outils proposés par la méthodologie déployée dans les Guides O4 (Modèle CH-Q) permettent au jeune de prendre du recul et de se projeter dans l'avenir en s'interrogeant sur la cohérence de son projet de vie et de son projet professionnel.

Un préalable indispensable pour le coordonnateur projet est de se familiariser et de s'approprier l'ensemble des outils méthodologiques et des guides PEPPY.
L'enjeu pour les coordonnateurs de projet est de " concevoir ", en amont du processus, un parcours adapté aux acteurs (jeunes, commanditaires), à leurs contraintes et à celles de l'environnement (ressources matérielles, lieux,).
Le numérique est abordé comme un moyen, un facilitateur de l'initiative des jeunes, mais pas comme une fin en soi.

Par ailleurs, une attention particulière doit être portée au travail préalable à mener avec les commanditaires afin de s'assurer qu'ils comprennent ce qu'est PEPPY et que l'aboutissement d'un projet n'est pas totalement garanti. Cette réflexion préparatoire doit être menée avec eux pour éviter de générer des frustrations et les aider à assurer la continuité du projet.

Tout au long d’un projet PEPPY, un équilibre doit être trouvé en matière d’accompagnement quant à la réalisation du défi/projet lui-même et quant au travail sur eux-mêmes que doivent mener les jeunes.

L’accompagnement des jeunes en mode projet

Le Coordonnateur Projet et les parties prenantes de l’accompagnement

Le Coordonnateur Projet

Il/elle accompagne l’équipe projet en prenant appui sur la méthodologie et les outils d’accompagnement PEPPY durant toute la durée du projet. Il/elle peut être également l’interlocuteur des autres parties prenantes de l’accompagnement (présentées ci-dessous), d’autres Coordonnateurs Projets PEPPY et des membres du consortium PEPPY.

Type de Coordonnateur Projet :

- Formateur / Enseignant / Coach
- Professionnel de l’accompagnement de projets, de jeunes
- Professionnel en poste dans l’entreprise commanditaire

Les Coordonnateurs Projet PEPPY doivent instaurer un processus d’accompagnement et d'apprentissage utilisant des compétences interpersonnelles et pédagogiques spécifiques pour mieux s'engager auprès des jeunes. La pédagogie doit s'adapter aux variations des besoins des jeunes en fonction des caractéristiques du public cible.

De préférence, les Coordonnateurs Projet PEPPY ont :

- Un niveau de compétence ou de qualification démontrable au moins égal au niveau 5 du CEC[1].
- Une expérience pertinente en tant qu'animateur, formateur ou éducateur dans le cadre d'activités éducatives non formelles.
- Des compétences pédagogiques et didactiques acquises dans le cadre d'un apprentissage formel ou informel (démontrable).
- Des compétences dans l'utilisation d'activités en ligne, d'outils numériques et de ressources web.
- Une expérience professionnelle au sein d'une organisation de jeunesse, d'un réseau de parrainage, d'un pool de formateurs, d'une communauté, etc. au niveau local, national et/ou international.
- Des compétences en management de projet visant à stimuler le groupe cible à l'entrepreneuriat personnel par le biais de la formation PEPPY.

Temps d’interaction avec les jeunes lors :

- Des différents temps de la vie de l’équipe projet
- En continu au regard des besoins d’accompagnement du groupe
    - Pour motiver
    - Pour rappeler les jalons et deadline
    - Pour aider à la prise de décisions
    - Pour apporter des solutions en cas de blocage
    - Pour réguler les relations au sein de l’équipe projet
    - Pour valoriser

[1] https://europa.eu/europass/fr/description-eight-eqf-levels

Les grands principes du Coordonnateur Projet : une posture et un rôle de facilitateur

L'engagement et l'investissement en continu dans la dynamique d'accompagnement est une condition indispensable de la réussite. Ce dernier repose sur les grands principes suivants :

- Écouter et observer
- Faire preuve d'empathie
- Motiver individuellement et collectivement les jeunes
- Favoriser l'autonomie et la responsabilisation des jeunes envers les autres membres de l'équipe projet (droits, devoirs et engagements)
- Favoriser l'autonomie et la responsabilisation de l'équipe envers leurs interlocuteurs (commanditaires, tuteurs, intervenant spécialiste…)
- Amener les jeunes à identifier les problèmes individuels / collectifs rencontrés et des pistes concrètes de résolutions
- Amener les jeunes à faire et ne pas faire à la place des jeunes
- Exprimer questions, étonnements, suggestions
- Maintenir le lien avec l'équipe, favoriser le lien au sein de l'équipe et avec les autres acteurs de l'accompagnement
- Amener les jeunes à installer un reporting « naturel »
- Amener les jeunes à valoriser et exploiter spontanéité et organisation (rigueur), dans leur approche.
- L'objectif de la séquence d'accompagnement, les spécificités du groupe priment et doivent dicter les modalités proposées.

Les grands principes du Coordonnateur Projet : les éléments d'observation

Les éléments d'observation et suivants (liste non exhaustive) sont autant d'indicateurs qui permettent au Coordonnateur Projet de jauger l'évolution de l'équipe et des individus au sein de l'équipe projet :

- La tâche donnée est intuitive et facilement compréhensible/faite
- Le jeune / l'équipe a des doutes (quel genre de doutes)
- Le jeune / l'équipe a des problèmes
  - Comment il/elle les a résolus (appui par un membre du groupe, sollicitation du tuteur projet, d'un spécialiste extérieur autre groupe, recherche de la solution seul(e),...
- Le jeune / l'équipe "semble" à l'aise avec les outils fournis
  - S'il/elle a des difficultés à utiliser les outils (lesquels en particulier, pourquoi, comment il/elle y fait face)
- Le jeune / l'équipe peut accomplir les différentes tâches dans le temps imparti
  - Si non, quelle tâche, pour quelle raison, quel délai lui faut-il,... ?
- Niveau d'interaction au sein de l'espace collaboratif
- Niveau d'utilisation de l'espace collaboratif, de l'environnement numérique de travail, du site Web PEPPY ou autre outil numérique

Le Coordonnateur Projet s'appuie également sur le bulletin météo hebdomadaire que complète l'équipe projet (Cf. Etape 2 : « En Mode Equipe projet » - 2.1 Debriefing du Hackathon).

Les grands principes du Coordonnateur Projet : les incontournables des temps d'accompagnement :

Une double logique guide le Coordonnateur Projet sur les temps d'accompagnement mis en scène, qu'ils soient assurés en présentiel ou à distance :

- **Créer les conditions** pour permettre au groupe **d'avancer concrètement** dans toutes **les étapes de leur projet** afin de le réaliser
- Veiller à ce que le recueil d'une « mémoire » du travail réalisé soit organisé et réalisé **en continu** afin de **permettre une réflexivité collective et individuelle**.

Très concrètement, pour donner de la lisibilité au groupe, **le Coordonnateur Projet veille tout particulièrement à assurer des temps de transition**, et ainsi favoriser une fluidité entre chaque séquence d'accompagnement. Lors de ces dernières, il organise systématiquement (Cf. fiches méthodologiques) :

- **Au démarrage, un temps « d'ancrage »** permettant de revenir sur les séquences précédentes et **un rappel des objectifs** de la séquence du jour
- Lors de la séquence, il amène les groupes projets à une traçabilité (formalisation des réflexions et travaux, enregistrement nommée et datée des productions)
- **En conclusion** de la séquence, **un temps pour revenir** sur ce qui vient de se dérouler et **(re)donner au groupe les modalités et objectifs** de la séquence de tutorat à venir

Au-delà du tuteur projet, les jeunes sont amenés à être en interactions avec d'autres acteurs, parties prenantes de l'accompagnement.

Le Commanditaire

Le commanditaire passe une commande projet spécifique en relation avec ses besoins et confie sa réalisation à un ou des équipes projet.

Type de commanditaire :

- Entreprise, Association, Collectivité…

Temps d'interaction avec les jeunes lors :

- Du Hackathon
- De la constitution et de la validation de l'équipe projet
- De l'établissement de la feuille de route du projet
- De temps intermédiaires de reporting des avancées du projet
- Du temps de restitution / de la livraison du projet

L'intervenant « Spécialiste »

L'intervenant spécialiste est sollicité pour appuyer une équipe projet et apporter un éclairage sur une tâche spécifique à accomplir. Les compétences inhérentes à cette tâche n'étant pas suffisantes au sein de l'équipe projet.

Type d'intervenant spécialiste

- Formateur / Enseignant
- Professionnel de terrain
- Pair (jeune hors équipe projet)

Temps d'interaction avec les jeunes

- En amont du lancement du projet et suite à l'évaluation des compétences des jeunes
- En cours de projet si besoin spécifique identifié

Le Formateur-Évaluateur « Empowerment »

Le formateur/évaluateur « empowerment » a pour objectif d'amener chaque jeune à mener une réflexion et envisager des perspectives quant à la poursuite de ses apprentissages et quant à la planification/(ré)orientation de sa carrière.

Pour assurer cette fonction, le formateur/évaluateur « empowerment » doit avoir nécessairement suivi la formation « Modèle d'autogestion des compétences ».

Type de formateur/évaluateur « empowerment » :

- Eventuellement le tuteur projet
- Formateur / Enseignant / Coach
- Professionnel de l'accompagnement de projets, de jeunes

Temps d'interaction avec les jeunes lors :

- Des différents temps de la vie de l'équipe projet

Les outils numériques au service des jeunes et de l'accompagnement

Le site Web PEPPY

Le site Web PEPPY https://peppy-project.eu/ donne un accès « grand public » :

- Aux différents guides méthodologiques et notamment au présent guide https://peppy-project.eu/ressources/
- Aux projets proposés par différents commanditaires et soumis aux jeunes du projet PEPPY https://peppy-project.eu/projets/

Chaque acteur du projet PEPPY dispose **de son propre compte**, ce qui permet au tuteur projet et aux jeunes de concevoir, modifier, consulter certains contenus (Persona – Blason).

L'Environnement Numérique de Travail

Créé et **configuré spécifiquement pour chaque équipe projet**, il contient des ressources et des outils permettant de mener à bien les projets PEPPY.
https://moniut.iutbayonne.univ-pau.fr/logon/LogonPoint/index.html

La plateforme collaborative

Chaque équipe projet PEPPY est également dotée de son propre espace de travail collaboratif.
Il lui permet de collaborer, co-construire, stocker des documents, planifier, communiquer. Il n'est pas exclusivement dédié pour un travail à distance mais se révèle **un complément pour des modalités de travail hybrides et présentielles**.

Chaque Coordonnateur Projet pourra adopter l'espace de travail collaboratif de son choix. Néanmoins, **cet espace de travail collaboratif devra impérativement comprendre les fonctionnalités suivantes afin de répondre aux besoins des groupes projets :**

Fonctionnalités requises	**Permettant de :**	**Exemple de Ressources**
Dossiers partagés	Centraliser le travail et collaborer à distance avec différentes parties prenantes	Teams, Google Drive / Box / Dropbox /…
Courriels	Echanger des messages et des contenus en mode asynchrone	Teams, Gmail / Yahoo,...
« Chat »	Discuter par écrit en mode synchrone	Teams, WhatsApp / Signal / Telegram,…
Visioconférence	Faire des séances de travail, échanger avec les parties prenantes à distance en mode synchrone	Teams, Google Meet / Zoom / etc.
Outil pour faire émerger des idées	Faire des sessions « d'idéation » à distance	Teams (Whiteboard), Miro / Mindmeister…
Outil de planification	Planifier et organiser le travail et le projet. Permettre au Coordonnateur Projet de suivre le groupe	Teams (Planner), Trello…

Et pour découvrir d’autres solutions aux ressources citées :
https://alternativeto.net/

Préconisations matérielles :
Si l’ensemble de ces outils numériques sont accessibles via le navigateur Web d’un smartphone, leur accès et usage sur un support tablette ou ordinateur fixe/portable est grandement recommandé

Les étapes d'un projet PEPPY

PHASES D'UN PROJET PEPPY

HACKATHON | Lancement de la dynamique

2 – « En mode Equipe Projet »

3 – Élaboration du projet – Première phase

4 - Élaboration du projet – Deuxième phase

5 – Réalisation, Mise en œuvre, Livraison du projet

ETAPES	ACTIVITES TUTOREES
HACKATHON | Lancement de la dynamique	***<u>HACKATHON ETAPE #1</u>*** **H.1.0 Présentation de PEPPY (dynamique générale, équipe des tuteurs, Hackathon)** **H.1.1 Exercices issus du Modèle CH-Q « Guides et outils O4 »** ***(H.1.1.1 Atelier « talents & soft skills » + H.1.1.2 Atelier « Compétences entrepreneuriales »)*** **H.1.2 Présentation des projets / défis** **H.1.3 Choix des projets / défis et constitution des équipes** **H.1.4 Réalisation d'un PERSONA - « Carte d'identité PEPPY »** ***Brainstorming « En panne d'idées » (Optionnel)*** ***<u>HACKATHON ETAPE #2</u>*** **H.2.1 Dans la peau de l'utilisateur final (User Persona)** ***<u>HACKATHON ETAPE #3</u>*** **H.3.1 Session de Questions/Réponses avec le Commanditaire** **H.3.2 Brainstorming** ***<u>HACKATHON ETAPE #4</u>*** **H.4.1** Choisissons **l'idée sur laquelle nous voulons travailler** **H.4.2** Définissons **le principe de notre idée** ***<u>HACKATHON ETAPE #5</u>*** **H.5.1 Préparation d'une présentation** **H.5.2 Session de Pitch et retour de l'auditoire**

ETAPES	ACTIVITES TUTOREES
2 – « En mode Equipe Projet »	2.1 Debriefing du Hackathon | Hackathon Debriefing 2.2 Les outils numériques pour la vie du projet 2.3 Blason « Passer du groupe à l'équipe » 2.4 Charte opérationnelle « nos règles et principes de fonctionnement pour travailler en équipe »
3 – Élaboration du projet – Première phase	3.1 Temps « Starter » - Au cœur du défi ! 3.2 Temps « Starter » - Séquence de point d'étape 3.3 Temps « Starter » - Séquence de Validation (Temps « Starter » et commande définitive avec le commanditaire)
4 - Élaboration du projet – Deuxième phase	4.1 Temps de suivi du projet
5 – Réalisation, Mise en œuvre, Livraison du projet	5.1 Accompagnement de la Restitution auprès du groupe « Valorisation de la démarche » 5.2 Réalisation d'un PERSONA - « Fin du projet »

HACKATHON - ETAPE 1

H.1.0 Présentation de PEPPY (dynamique générale, équipe des tuteurs, Hackathon)

Objectif(s) :
- Présenter aux jeunes la dynamique proposée, l'équipe encadrante et la phase de Hackathon

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Espace de travail collaboratif • Smartphone/Laptop	Presential Remote	20 à 30 mn

Méthodologie

A définir (en donnant un cadre sécure pour les jeunes et en privilégiant une interactivité avec les jeunes)

HACKATHON - ETAPE 1

H.1.1.1 Atelier « talents & soft skills »

Objectif(s) :
- Responsabiliser les participants et leur faire prendre conscience que les compétences non techniques peuvent jouer un rôle central dans la création d'une image professionnelle.
- Sensibiliser les participants à la diversité des compétences du groupe
- Renforcer le groupe et créer des relations entre les participants
- Fournir aux acteurs de PEPPY des outils d'aide à la décision pour mettre en place des groupes de projet.

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • Smartphone/PC	En présentiel A distance	2 à 3 heures

Méthodologie

Issu du Modèle CH-Q (Cf. Guides et outils O4)

1. Commencer la séquence en précisant que ce travail individuel et collectif à suivre permettra d'apporter d'autres éléments pour favoriser la constitution d'équipes de projet complémentaires.
2. Préciser que ce travail individuel est confidentiel. Il débouchera sur une deuxième phase collective au cours de laquelle les jeunes seront amenés à échanger sur leurs réflexions et leur production.
3. Rappeler que le coordinateur projet peut être sollicité pour tout point à éclaircir ou pour toute question.
4. Outils Guide O4
   - Exercice A (photos)
   - Exercice B (Points forts et points à développer)

Variante à distance :
Par vidéoconférence. Chaque jeune peut mobiliser le coordinateur projet via le mode "conversation" (chat ou appel audio/vidéo).

A. Exercice photo

Objectif	Le but de cet exercice est de faire le point sur votre vie. Quels rôles avez-vous joués dans votre vie ? Quels facteurs (événements, personnes, travail, etc.) vous ont affecté ?

*Il vous est demandé de rassembler **deux photos** qui donnent des informations sur des situations, des personnes, des périodes ou des expériences importantes de votre vie (de manière positive) et avec lesquelles vous expliquez qui vous êtes et ce que vous représentez.*

L'exercice commence par une partie individuelle, puis une partie collective résumant l'importance de vos photos et enfin un entretien en binôme.

1. Partie individuelle (à la maison)

1. Différents facteurs (par exemple des événements, des personnes, le travail) peuvent avoir eu une influence lorsque ces photos ont été prises. Veuillez répondre aux questions ci-dessous qui peuvent vous aider à cartographier ces facteurs. Vous pouvez utiliser les tableaux des pages suivantes pour noter les réponses.

1.a Décrire la situation sur la photo.
- Où est-ce ?
- Qui en fait partie ?
- Que se passe-t-il ?
- Quel âge aviez-vous ?
- Etc.

1.b Décrivez les développements ou changements importants dans votre vie au moment où la photo a été prise.
- Qui était important pour moi au moment où la photo a été prise ? Mère, père, entraîneur, collègue, ami, etc.
- Qu'est-ce qui était si bien au moment où la photo a été prise ? Qu'est-ce que vous avez ressenti ?
- Que faisiez-vous à l'époque ? École, formation, travail ?
- Que faisais-tu pendant mon temps libre ?
- Pouvez-vous dire que vous avez appris quelque chose des personnes qui ont été importantes pour vous ou à la suite de ce que vous avez vécu ? Si oui, quoi ?

1.c Comment vous sentiez-vous au moment où la photo a été prise ? Que ressentez-vous maintenant lorsque vous regardez la photo ?

2. Partie collective (pendant la 1st session de formation)

Montrez les photos au groupe et expliquez ce qu'elles signifient pour vous, ce qu'elles montrent de qui vous êtes.

Photo 1
1.a Décrire la situation sur la photo.
1.b Décrivez les développements ou changements importants dans votre vie au moment où la photo a été prise
1.c Comment vous sentiez-vous au moment où la photo a été prise ? Que ressentez-vous maintenant lorsque vous regardez la photo ?
Photo 2
1.a Décrire la situation sur la photo.
1.b Décrivez les développements ou changements importants dans votre vie au moment où la photo a été prise
1.c Comment vous sentiez-vous au moment où la photo a été prise ? Que ressentez-vous maintenant lorsque vous regardez la photo ?

3. Formez des binômes. À tour de rôle, interrogez-vous mutuellement sur les photos. Vous pouvez utiliser les questions ci-dessous pour votre interview.

- Pourquoi avez-vous choisi cette photo ?
- Que dit cette photo à propos de vous ?
- Qui était important pour vous au moment où la photo a été prise ?
- Que faisiez-vous lorsque la photo a été prise ?
- Quels souvenirs vous viennent à l'esprit lorsque vous regardez la photo ?
- Quels sentiments éprouvez-vous lorsque vous regardez la photo ?
- Y a-t-il eu des événements importants dans votre vie au moment où la photo a été prise ?
- Y a-t-il eu des changements importants dans votre vie au moment où la photo a été prise ?
- Qu'est-ce que cette photo démontre sur l'endroit où vous êtes maintenant dans votre vie ?
- Quelles sont les qualités personnelles que vous révèlent les souvenirs associés à cette photo ?

4. Notez vos propres conclusions, vos idées sur cet exercice (Que voulez-vous retenir de cet exercice ? Quelles sont les qualités personnelles que cet exercice m'a fait découvrir ?)

Inspirations, qualités, autres choses que vous voulez retenir de cet exercice.

B. Points forts et points à développer

Objectif:	Prise de conscience de ses propres forces et points de développement.

1. Ce que je dis de moi
Chacun a des points forts et des domaines à développer. Plus vous en êtes conscient, mieux vous pouvez les utiliser. Reconnaître les points de développement vous donne des outils pour les travailler de manière ciblée.

Complétez vous-même le tableau ci-dessous.

Donnez deux exemples de points forts et deux exemples de points de développement. Indiquez également quels exemples ou situations le démontrent.

Points forts	**Exemples/situations**
Points à développer	**Exemples/situations**
Date	

2.Ce que disent les autres à mon sujet
Demandez à certains "acteurs" clés de remplir pour vous le tableau des "points forts et des points de développement". Demandez à un membre de votre famille, un ami ou un partenaire et un collègue.

Discutez également avec ces personnes de ce qu'elles ont rempli et réfléchissez à ces informations. Reconnaissez-vous ce qu'ils disent de vous ?

Vous pouvez utiliser les formulaires d'accompagnement pour ce travail, voir les pages suivantes.

2a. Image de moi par un collègue: …. (nom du collègue, et relation avec vous)

Donnez au moins deux exemples de points forts et deux exemples de points à développer :

Points forts	**Exemples/situations**
Points à développer	**Exemples/situations**
Date	

2b. De la part d'un membre de la famille : …. (nom du membre de la famille et lien de parenté avec vous)

Donnez deux exemples de points forts et deux exemples de points de développement. Indiquez également quels exemples ou situations le démontrent.

Points forts	**Exemples/situations**
Points à développer	**Exemples/situations**
Date	

2c. De la part d'un ami ou d'un partenaire: …. (nom de l'ami/partenaire et relation avec vous)

Donnez deux exemples de points forts et deux exemples de points de développement. Indiquez également quels exemples ou situations le démontrent.

Points forts	**Exemples/situations**
Points à développer	**Exemples/situations**
Date	

HACKATHON | Lancement de la dynamique

HACKATHON - ETAPE 1

H.1.1.2 Atelier « Compétences entrepreneuriales »

Objectif(s) :
- Fournir aux acteurs de PEPPY des outils d'aide à la décision pour mettre en place des groupes de projet
- Identifier les compétences entrepreneuriales
- Comparer ses propres compétences avec celles identifiées
- Alimenter son portfolio / persona

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • Smartphone/PC	En présentiel A distance	1 heure

Méthodologie

Issu du Modèle CH-Q (Cf. Guides et outils O4)

1. Commencer la séquence en précisant que ce travail individuel et collectif à suivre permettra d'apporter d'autres éléments pour favoriser la constitution d'équipes de projet complémentaires.
2. Préciser que ce travail individuel est confidentiel. Il débouchera sur une deuxième phase collective au cours de laquelle les jeunes seront amenés à échanger sur leurs réflexions et leur production.
3. Rappeler que le coordinateur projet peut être sollicité pour tout point à éclaircir ou pour toute question.
4. Outils Guide O4

Auto-test “Mon esprit d'entreprise” :
- Partie 1 : Auto-évaluation Compétences comportementales Entrepreneuriat
- Partie 2 : Auto-évaluation Tâche Compétences Entrepreneuriat

5. Phase de groupe : amener les jeunes à échanger sur leurs auto-tests (quel niveau d'esprit d'entreprise dans les compétences comportementales et les compétences liées aux tâches / quel type d'expériences...).

Variante à distance :
Par vidéoconférence. Chaque jeune peut mobiliser le coordinateur projet via le mode "conversation" (chat ou appel audio/vidéo).

Auto-test “Mon esprit d'entreprise”

Tout le monde a plus ou moins l'esprit d'entreprise. Cet autodiagnostic a pour but de donner aux gens un aperçu de leur propre "esprit d'entreprise". Suis-je un entrepreneur au fonctionnement totalement indépendant ? Suis-je entreprenant mais préfère-je le faire sous la direction d'un chef d'équipe ou d'un chef ? Ou mon esprit d'entreprise se situe-t-il quelque part entre les deux : indépendant et plus ou moins encadré ? En bref, de nombreuses formes d'entrepreneuriat sont possibles. La question la plus importante est de savoir quel type d'entrepreneuriat me convient le mieux.

La compétence "esprit d'entreprise" comprend différents niveaux de fonctionnement et de rôles, allant de l'assistant et de l'artisan au manager et à l'entrepreneur (indépendant). L'esprit d'entreprise est une compétence qui ne se limite pas à l'entrepreneur lui-même, mais qui s'étend à tous les employés d'une organisation.
La compétence "esprit d'entreprise" est en fait une "*compétence conteneur*" et se compose de plusieurs sous-compétences. En fonction de la position et du rôle qu'une personne occupe dans une organisation (ou en tant qu'entrepreneur indépendant), ces sous-compétences ont généralement une couleur spécifique et personnelle.
La compétence "esprit d'entreprise" peut être décrite comme "*la mesure dans laquelle une personne réagit activement aux opportunités et aux menaces, influence les autres à le faire et ose prendre des risques"*.[2] La mesure dans laquelle cette compétence est présente est en partie déterminée par le niveau d'emploi auquel une personne est active ou peut être déployée. Le niveau d'emploi dépend également du contexte dans lequel l'esprit d'entreprise se manifeste : en tant qu'indépendant sans personnel, en tant que chef d'entreprise, gestionnaire ou directeur dans une organisation, en tant que membre du personnel opérationnel indépendant, etc.

Instruction

1. Cet auto-test se compose de deux parties : un test sur votre comportement en tant que "personne entreprenante" et un test sur la façon dont vous remplissez les tâches en tant que "personne entreprenante".
2. Veuillez lire attentivement le déroulement de l'auto-test.
3. Complétez l'auto-test selon les instructions du modèle en cochant :
   a. Dans quelle mesure la compétence demandée s'applique à vous : vous avez la compétence, vous maîtrisez la compétence ("peut") ou vous êtes ce que la compétence indique ("sont"),
   b. Si vous avez eu une expérience concrète récente (moins d'un an) ou plus ancienne (plus d'un an) avec la compétence mentionnée.

Vous pouvez analyser les résultats vous-même ou en discuter avec votre coach, collègue, partenaire, etc. : que dit cet autotest sur mon esprit d'entreprise ? Que puis-je faire avec les résultats ? Puis-je me concentrer sur des opportunités de carrière spécifiques ? Y a-t-il certaines possibilités de développement en suivant un cours ou en formulant une tâche d'apprentissage ? Dois-je courir directement à la Chambre de commerce pour créer mon entreprise ?

---

[2] Duvekot R. C. (2008). *Portfolio Gestuurd ondernemerschap. Van competentie naar portfolio ondernemerschap [Entrepreneuriat axé sur le portefeuille. De la compétence à l'entrepreneuriat de portefeuille].* Empowerment centre EVC, Arnhem.

Partie 1 : Auto-évaluation Compétences comportementales Entrepreneuriat		J'ai, je peux ou je suis ...				Mon expérience est :	
		N/A	jamais	parfois	souvent	< 1jour	> 1 jour
1	J'ai le sens et le souci du service	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Je peux gérer la pression et les revers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Je suis flexible et je m'adapte rapidement aux changements de circonstances	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Je suis persuasif	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Je suis curieux	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Je suis créatif	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	Je suis efficace	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	Je suis ambitieux	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	J'ai de la persévérance	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	Je suis courageux	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	Je suis empathique/j'ai un bon sens des situations et des personnes	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	Je peux être critique envers moi-même	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	Je suis sûr de moi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	J'ai le sens des responsabilités	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15	Je suis discipliné	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16	Je peux réfléchir à mes propres actions	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17	J'ai des compétences en communication	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18	Je suis méthodique et orienté vers les résultats	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19	Je suis sensibilisé à l'environnement	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20	Je peux coopérer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21	Je suis décisif	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Partie 2 : Auto-évaluation Tâche Compétences Entrepreneuriat		J'ai, je peux ou je suis ...				Mon expérience est :	
		N/A	Jamais	Parfois	Souvent	< 1j.	> 1 j
1	J'ai des connaissances et une compréhension des aspects financiers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Je peux penser et travailler en fonction des besoins d'un marché	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Je peux penser et travailler de manière orientée vers le client.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Je peux planifier	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Je peux penser et travailler de manière stratégique	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	J'interagis (je participe à des activités avec d'autres personnes)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	J'ai de bonnes capacités de communication orale.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	J'ai de bonnes capacités de communication écrite.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	J'ai l'esprit d'entreprise	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	Je suis tenace quant à ma stratégie, mes objectifs et ma vision.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	Je m'engage dans une auto-réflexion et je peux ajuster mes objectifs et mon approche.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	Je pense et travaille de manière innovante	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	Je peux convaincre ou influencer d'autres personnes	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	Je peux négocier	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15	J'ai des compétences organisationnelles	☐	☐	☐	☐	☐	☐

HACKATHON - ETAPE 1

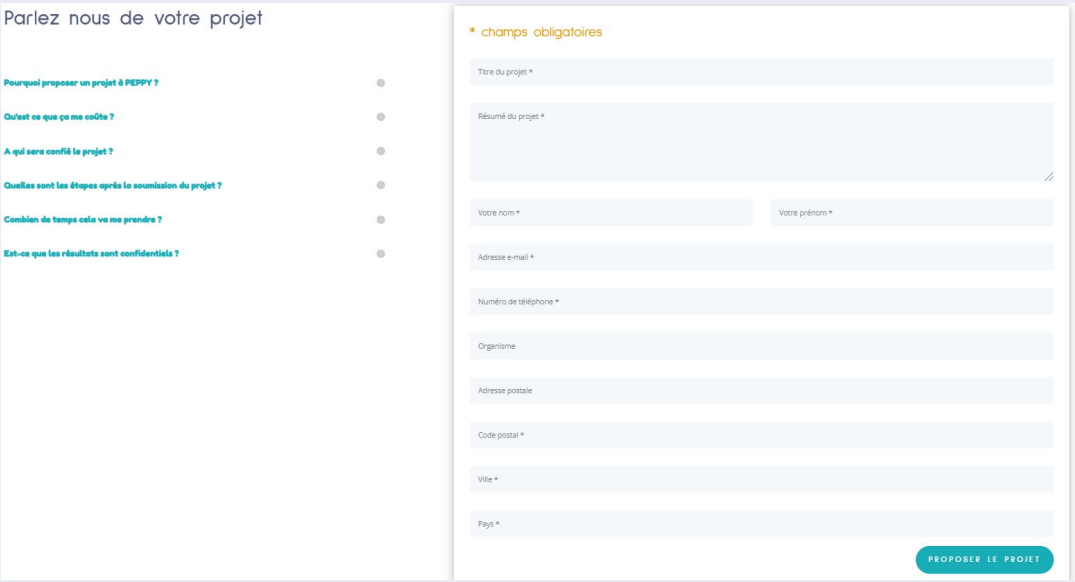
H.1.2 Présentation des projets / défis

Objectif(s) :
- Présenter aux jeunes les projets / défis qui leur sont proposés par des commanditaires
- Permettre à un jeune ou un groupe de jeunes de présenter leur projet / défi
- Doter les acteurs PEPPY d'outils d'aide à la décision pour constituer des groupes projets

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • Smartphone/PC	En présentiel A distance	45 mn

Méthodologie

1. Présenter les projets les uns après les autres la base de la fiche : https://peppy-project.eu/proposer-un-projet/



2. Proposer à chaque participant(e) de poser une question, d'exprimer une réaction de sa part (notamment le degré de faisabilité qu'il pressent à chaud).
3. Canaliser les retours du type « C'est nul comme projet » en demandant de reformuler sans jugement, éventuellement de poser une question de clarification.
4. Demander à chaque jeune de compléter individuellement un formulaire en ligne. Exemple ci-après à reproduire avec l'outil de votre choix pour votre propre expérimentation : https://forms.office.com/r/6EHQgxm58u.
   Ce formulaire permet aux jeunes de classer les projets par ordre de préférence et pour chaque projet de :
   a. Dire ce qui l'attire, l'interpelle dans ce projet
   b. Enoncer un talent, une qualité que le jeune pense pouvoir mobiliser s'il/elle y participe
   c. Poser une question, exprimer une crainte
   d. Dire ce qu'il pense pouvoir apprendre s'il/elle y participe
5. Conclure la séquence en expliquant que ces informations leur seront restituées individuellement et seront utiles pour constituer les groupes projets

HACKATHON - ETAPE 1

H.1.3 Choix des projets / défis et constitution des équipes

Objectif(s) :
- Définir et constituer des groupes projets

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• PEPPY Website • Espace de travail collaboratif • Smartphone/Laptop	En présentiel A distance	20 à 30 mn

Méthodologie

1. Constituer des groupes sur la base des présentations de projets / défis réalisés et en prenant en compte :
    a. Les envies des jeunes
    b. Les talents and soft skills complémentaires
    Ce travail de constitution des groupes est réalisé par les acteurs PEPPY (tuteurs + …) sans la présence des jeunes (physique ou virtuelle)
2. Communiquer la constitution des groupes projets aux jeunes

HACKATHON | Lancement de la dynamique

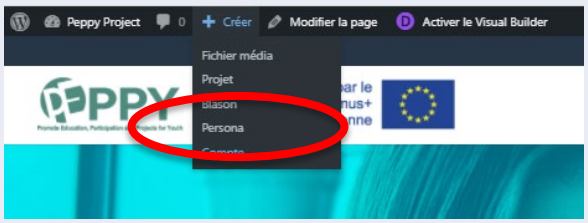
HACKATHON - ETAPE 1

H.1.4 Réalisation d'un PERSONA - « Carte d'identité PEPPY »

Objectif(s) :
- Se présenter aux acteurs PEPPY et aux autres participant(e)s

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Fichier « Persona » • Site Web PEPPY • Feuilles A3 et crayons, feutres • Smartphone/PC	En présentiel A distance	1 heure

Méthodologie



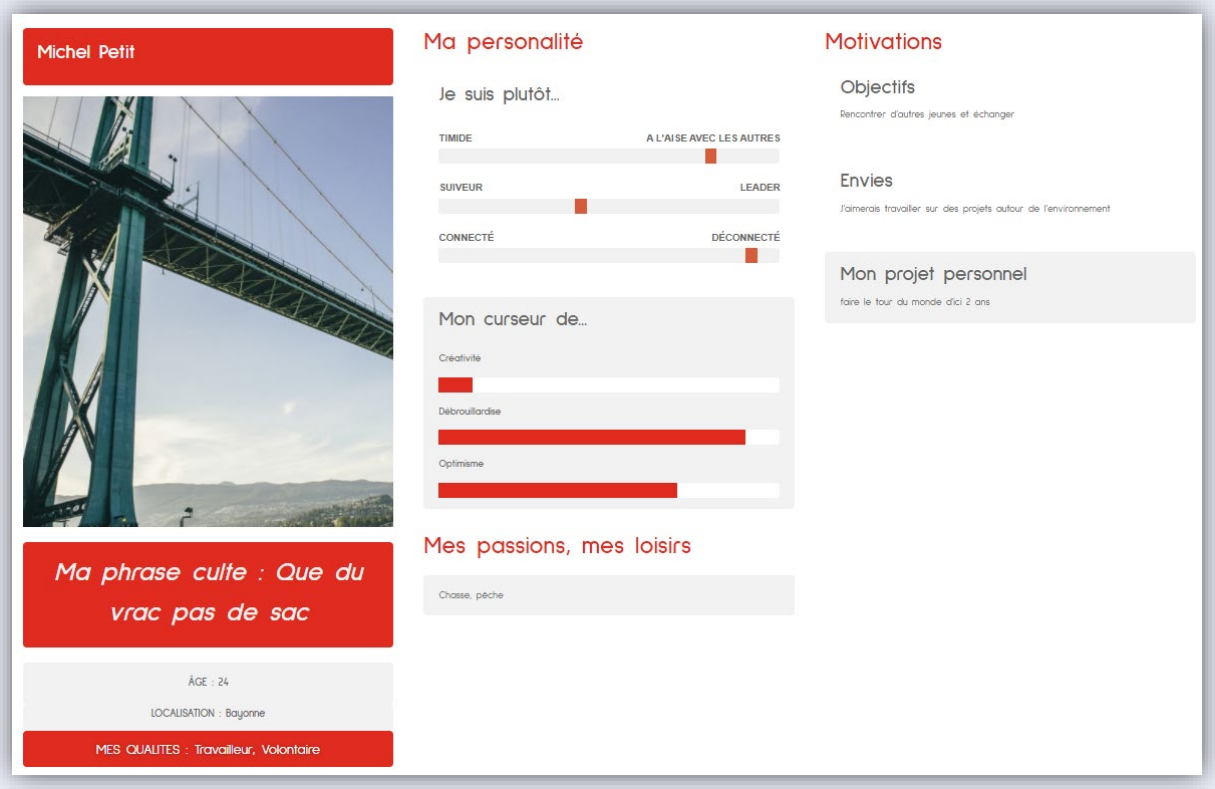
1. A partir du compte de chaque jeune, accessible depuis https://peppy-project.eu/
2. Créer un persona

3. Demander à chaque jeune de réfléchir individuellement et de se définir sur les items suivants (15 à 20 minutes) :
   - Prénom Nom ou Pseudo
   - Une photo / image ou un symbole (possibilité de prendre une photo d'un dessin)
   - Sa phrase culte
   - Son âge, sa ville
   - 3 de ses qualités
   - Sa passion, ses loisirs
   - *« Je suis plutôt… »* (Timide/A l'aise avec les autres _ Suiveur/Leader _ Connecté/Déconnecté)
   - Ses curseurs de Créativité, Débrouillardise, Optimisme
   - Ses objectifs quant à sa participation à PEPPY
   - Ses envies de projet PEPPY
   - Son projet personnel

4. Demander à chaque jeune de présenter leur PERSONA PEPPY aux autres participants
5. Inciter les jeunes à se questionner les uns les autres
6. Valoriser les prises de parole

Variante à distance :
Via la visio conférence de l'espace de travail collaboratif. Pour donner du dynamisme, chaque jeune fait passer un bâton de parole virtuel.

Exemple de Persona :



HACKATHON - ETAPE 2

H.2.1 Dans la peau de l'utilisateur final (User Persona)

Objectif(s) :
- Concevoir une idée qui soit pertinente pour les personnes qui l'utiliseront.
- Souligner l'importance de la personne et de ses besoins dans la création d'un produit/service.
- Favoriser l'empathie dans son travail

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• PEPPY Website • Espace de travail collaboratif • Smartphone/Laptop • L'outil « Profil de l'utilisateur final »	Presential Remote	2 heures

Méthodologie

À partir de l'outil **« Profil de l'utilisateur final »**, amenez le groupe à identifier le ou les profils types des personnes susceptibles d'utiliser / de bénéficier du produit ou service à créer.

Les avantages de ce genre de démarche :

- *Donner un visage et une vie aux utilisateurs cibles pour mieux identifier leurs attentes, besoins et ressentis.*
- *Concevoir un produit/service aligné sur les objectifs réels de l'usager.*
- *Permettre à l'ensemble de l'équipe de partager une même compréhension de utilisateurs du produit/service et de leurs caractéristiques.*
- *Faciliter la communication et la prise de décision au sein de l'équipe pour mettre opinions personnelles ou préjugés de côté.*

Pour mieux renseigner l'outil « Profil de l'utilisateur final » et afin de faciliter la projection du groupe vers les besoins des utilisateurs cibles, vous pouvez utiliser la méthode
ETQ | JS | AD

Sur des post-it (1 idée par post-it), chaque jeune se met dans la peau des utilisateurs et écrit :

- En Tant Que…
- Je Souhaite / j'ai besoin de…
- Afin De…

Exemple pour les visiteurs d'un site Web présentant un événement sportif :

***En Tant Qu'**internaute*
***Je Souhaite** pouvoir contacter les organisateurs*
***Afin De** poser une question spécifique*

***En Tant Que** futur participant*
***Je Souhaite** télécharger le formulaire d'inscription*
***Afin D'**inscrire mon équipe*

« PROFIL DE L'UTILISA TEUR FINAL »

Projet :

Devise favorite / Punchline

Nom

Informations personnelles

Où vit-il/elle?

Que disent les gens de lui/d'elle ?

Besoins:
A quel le problème de l'utilisateur le projet va t-il répondre?

Ce qu'il/elle va retirer du projet :

Compétences :
Ce qu'il/elle sait et ses compétences qui peuvent être mises à profit dans le projet ?

Les manques qu'il/elle exprime :
Qu'est-ce qui lui manque aujourd'hui ?

Attribution-ShareAlike 4.0 International
(CC BY-SA 4.0)

HACKATHON - ETAPE 3

H.3.1 Atelier Questions / Réponses avec le commanditaire
H.3.2 Brainstorming

Objectif(s) :
- Comprendre comment poser les bonnes questions pour valider nos idées et dissiper les doutes
- Apprendre des techniques créatives pour partager des idées

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • Smartphone/PC • Tableau pour Questions / Réponses • Tableau Brainstorming	Présentiel A distance	2 à 3 heures

Méthodologie

1. Poser des questions au commanditaire afin de dissiper les doutes concernant le défi et l'utilisateur final. Au cours de cette session, les participants définiront plus précisément le cahier des charges du projet en posant des questions suivant le schéma de la "fiche de projet" (cf. fiche de projet de la plateforme PEPPY).

2. Séance de remue-méninges. Les participants sont guidés par l'animateur à travers un processus de brainstorming. Plusieurs techniques peuvent être utilisées, l'une des plus efficaces et des plus faciles à mettre en œuvre étant la carte mentale, l'une des plus créatives étant les Crazy Eights (https://klaxoon.com/communaute/crazy-8-lideation-creative-et-chronometree) : les animateurs doivent choisir la méthode qu'ils préfèrent en fonction des participants avec lesquels ils travaillent.

HACKATHON - ETAPE 4

H.4.1 Nous sélectionnons les éléments du brainstorming sur lesquels nous voulons travailler
H.4.2 Définition du fonctionnement de notre idée

Objectif(s) :
- Apprendre à hiérarchiser les idées
- Apprendre à prendre des décisions collectives
- Comprendre comment concevoir les différentes étapes de notre idée

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • Smartphone/PC • Lean Canvas • Storyboard	Présentiel A distance	3 à 4 heures

Méthodologie

- - Après avoir interrogé le commanditaire et à partir des idées recueillies lors du brainstorming, le groupe décide des changements, des nouvelles idées qu'il souhaite approfondir.
- - Utiliser le Lean Canvas pour mieux définir les détails de l'idée (nom, ligne logique, points forts/faibles, etc.)
- - Utiliser le storyboard pour définir le fonctionnement de l'idée (points de contact, mode de fonctionnement).

Lean Canvas V1 Equipe Projet :

Version du : JJ/MM/AAAA

Objectifs
Quels sont les 3 principaux objectifs de votre projet ?

La valeur ajoutée
Quelles est la valeur ajoutée de votre projet ? Son plus ? Sa spécificité ?

Présentation
Quels sont les éléments de détail de votre projet ?

Partenariat
Avez-vous ou envisagez-vous des partenaires ?

Les personnes cibles
Quels publics visez vous ?

Actions similaires existantes
Votre projet peut-il être en concurrence avec d'autres initiatives ?
Existe t-il des initiatives "sources d'inspirations" ?

Indicateurs de performance
Quels indicateurs clés pour évaluer votre projet ?

Communication
Par quels canaux/moyens de communication touchez-vous vos cibles ?

Coûts
Quels sont les coûts liés à la mise en place ou au fonctionnement de votre projet ?

Sources de revenus
D'où vient l'argent ?

STORY BOARD

Dessinez ce qui se passe dans la scène

Où sommes-nous ?

Les gens sur place

Décrivez la scène par des mots

Point de contact (physique et numérique)

Dessinez ce qui se passe dans la scène

Où sommes-nous ?

Les gens sur place

Décrivez la scène par des mots

Point de contact (physique et numérique)

N.B: l'exercice est répété pour chaque scène du fonctionnement de l'idée

HACKATHON - ETAPE 5

H.5.1 Préparation d'une présentation
H.5.2 Session de Pitch et retour de l'auditoire

Objectif(s) :
- Apprendre à présenter son idée de manière efficace.
- Comprendre l'importance de bien communiquer son idée
- Apprendre à reconnaître les points forts de son idée.
- Apprendre à parler en public et à répondre aux questions des commanditaires.

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • Smartphone/PC • Modèle de présentation • Principes d'un pitch efficace	Présentiel A distance	2h + 30 mn (pitch)

Méthodologie

Donner la consigne suivante :
« Maintenant que vous avez une idée plus précise du projet collectif que vous allez réaliser, vous devez faire une présentation claire et organisée des fruits de vos réflexions aux Coordonnateurs Projets, aux commanditaires, aux autres groupes projets. Ce pitch de présentation durera entre 3 et 5 minutes maximum. S'en suivra un temps d'échange avec l'auditoire.
Pour cela, vous utiliserez le(s) support(s) de présentation / communication de votre choix.
C'est pour votre groupe l'occasion de clôturer cette phase de Hackathon avant de partir travailler plus spécifiquement sur votre projet ! ».

1 séquence de préparation de 2 heures et un Pitch de présentation de 30 minutes (Pitch + retour de l'auditoire)

<u>Préparation du Pitch (2 heures)</u>
1. En partant de la consigne, demander au groupe de surligner les mots clés
2. A partir des mots clés, demander au groupe de s'appuyer sur :
    a. La fiche de « commande » de leur projet (émise par le commanditaire)
    b. Leurs différentes réflexions (leurs atouts respectifs et collectifs)
    c. Leurs productions (« Profil de l'utilisateur final », « Lean Canvas », « StoryBoard »)

Ces éléments permettront de nourrir la présentation.

3. Amener les groupes constitués à structurer leur Pitch autour des 4 points suivants :

L’introduction / l’accroche
Retenir dès le départ l’attention de ses interlocuteurs. Il s’agit de susciter leur intérêt.
La définition du projet et éventuellement le nom que vous avez imaginé
Expliquer le projet de manière simple et concise. Ne pas hésiter à utiliser des schémas, des dessins ou encore des comparaisons pour clarifier son propos.
La proposition de valeur
Présenter le besoin auquel répond le projet, éventuellement ses avantages par rapport aux solutions existantes.
La conclusion
Trouver le moyen de faire en sorte que le nom du projet et les principales informations partagées lors de la présentation restent en mémoire. N’oubliez pas que la dernière impression est primordiale. C’est comme au cinéma : si le filme est super mais la fin bâclée, on reste sur un sentiment de déception.

Le pitch est à l’image de la bande annonce d’un film, ou de la quatrième de couverture d’un livre : il donne les grandes lignes mais ne raconte pas toute l’histoire en détail !

Le pitch doit permettre de répondre aux « 5W » en quelques minutes : Who-Qui, What-Quoi, Where-Où, When-Quand, Why-Pourquoi ?

Dans l’idéal !	A ne pas faire !
- Se répartir les temps d’intervention et rythmer la présentation - Gérer son stress - Etre clair et synthétique - Montrer enthousiasme et attitude positive - Etre percutant et pertinent - Aller à l'essentiel - S'entrainer plusieurs fois	- Employer du jargon technique - Ne parler que de soi - Donner des informations inutiles - Avoir un ton monocorde - Lire le support - Manquer d'illustrations - Blinder sa présentation de tableaux et chiffres illisibles

<u>Pitch + retour de l’auditoire (30 minutes)</u>

Après le pitch, les Coordonnateurs Projets, les commanditaires, les autres groupes projets posent les questions pour clarifier les points qui le méritent.

Chaque membre de l’auditoire renvoie au groupe un point positif et une suggestion pour améliorer ce temps de présentation.

<u>Clôture du Hackathon</u>

Organiser un temps de conclusion du Hackathon en valorisant l’investissement et le travail réalisé par l’ensemble des participants. Rappeler les futures échéances.

2 – « En mode Equipe Projet »

2.1 Debriefing du Hackathon | Hackathon Debriefing

Objectif(s) :
- Assurer une phase de transition entre le Hackathon et le démarrage des équipes projets
- Capitaliser sur le travail déjà réalisé
- Présenter le rôle du Tuteur Projet

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • Smartphone/PC	Présentiel A distance	1 heure

Méthodologie

1. **Organiser un tour de table pour recueillir collectivement les ressentis et retours d'expérience du Hackathon.** Demander à ce que les jeunes formalisent les points principaux (leur laisser le choix du support mais les sensibiliser au fait que toute prise de note, tout compte rendu doit être facilement retrouvé et exploitable par la suite)
    a. Les phases du Hackathon
    b. Le projet / défi du groupe
    c. La constitution du groupe (reprise des formulaires renseignés)
    d. Donner son retour d'expérience en tant que Tuteur Projet

2. **Présenter le rôle du Tuteur Projet et les prochaines phases de travail.** (Briser la glace à partir de votre propre Persona stocké dans l'espace de travail collaboratif Work space for PEPPY group\Project Tutor)

3. **Présenter le Bulletin météo hebdomaire à l'équipe** (Cf. page suivante). Leur demander de le renseigner collectivement et de vous le communiquer chaque semaine. Chaque bulletin météo devra être stocké dans le dossier « Bulletin Météo Hebdomadaire ».

NB : Faire enregistrer leur production dans le dossier « #2 Hackathon debriefing »

Variante à distance :
Via visio conférence. Pour donner du dynamisme, chaque jeune fait passer un bâton de parole virtuel.

Bulletin Météo Hebdomadaire

Nom de l'équipe: **Pays :**

Date de la météo :

Sentiment général de l'équipe	☀️	🌤️	☁️	🌧️
L'ambiance au sein de l'équipe	☐	☐	☐	☐
Commentaires éventuels :				
Le projet avance	☐	☐	☐	☐
Commentaires éventuels :				
Nous sommes à l'aise avec les outils et ressources	☐	☐	☐	☐
Commentaires éventuels :				
Notre motivation	☐	☐	☐	☐
Commentaires éventuels :				
Nous pensons pouvoir réaliser notre projet dans les temps	☐	☐	☐	☐
Commentaires éventuels :				

Autres Commentaires éventuels :

2 – « En mode Equipe Projet »

2.2. Les outils numériques pour la vie du projet

Objectif(s) :
- Présenter les différents outils numériques au service du projet et de l'équipe

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • ENT IUT • Smartphone/PC	Présentiel A distance	1 heure

Méthodologie

PRÉSENTER LES DIFFÉRENTS OUTILS À DISPOSITION

Préconisations matérielles :
Si l'ensemble de ces outils numériques sont accessibles via le navigateur Web d'un smartphone, leur accès et usage sur un support tablette ou ordinateur fixe/portable est grandement recommandé

1. Le site Web PEPPY

Le site Web PEPPY https://peppy-project.eu/ donne un accès « grand public » :

- Aux différents guides méthodologiques et notamment au présent guide https://peppy-project.eu/ressources/
- Aux projets proposés par différents commanditaires et soumis aux jeunes du projet PEPPY https://peppy-project.eu/projets/

Chaque acteur du projet PEPPY dispose **de son propre compte**, ce qui permet au tuteur projet et aux jeunes de concevoir, modifier, consulter certains contenus (Persona – Blason).

2. L'Environnement Numérique de Travail

Créé et **configuré spécifiquement pour chaque équipe projet**, il contient des ressources et des outils permettant de mener à bien les projets PEPPY.
https://moniut.iutbayonne.univ-pau.fr/logon/LogonPoint/index.html

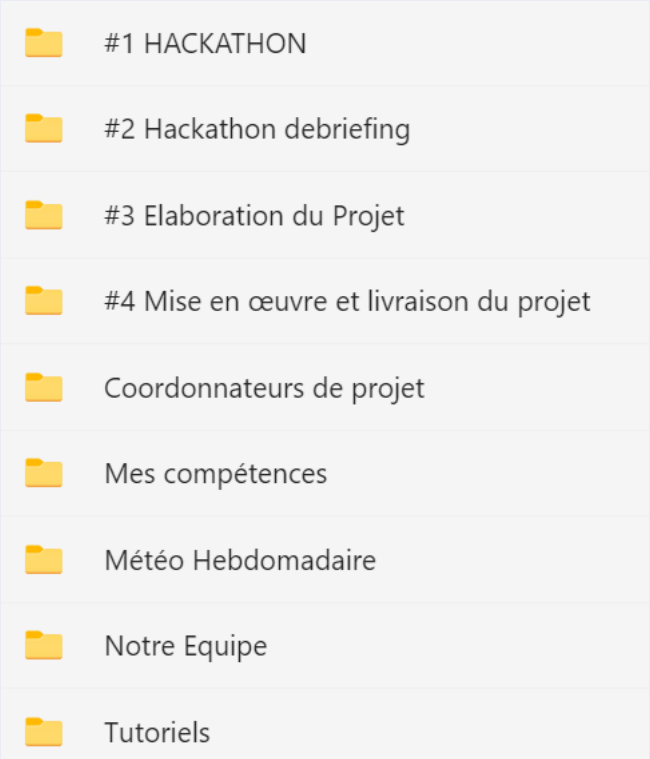
3. L'Espace de travail collaboratif

Chaque équipe projet PEPPY est dotée de son propre espace de travail collaboratif .
Il lui permet de collaborer, co-construire, stocker des documents, planifier, communiquer. Il n'est pas exclusivement dédié pour un travail à distance mais se révèle **un complément pour des modalités de travail hybrides et présentielles**.

Présenter les différentes fonctionnalités (possibilité de s'appuyer sur les tutoriels stockés dans le dossier « WORK SPACE TUTORIAL ») :

- **Dossiers partagés**
- **Courriels**
- **« Chat »**
- **Visioconférence**
- **Outil pour faire émerger des idées**
- **Outil de planification**

Présenter l'arborescence de leur espace de travail et leur faire stocker les fichiers précédemment créés dans les dossiers idoines.



Variante à distance :
Via visio conférence.

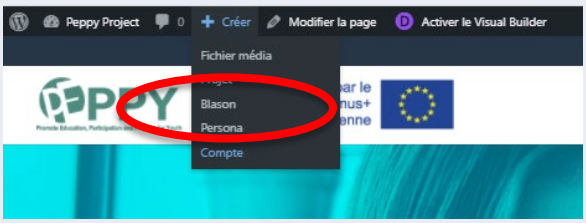
2 – « En mode Equipe Projet »

2.3 Blason « Passer du groupe à l'équipe »

Objectif(s) :
- Se connaître
- Se forger une identité de groupe
- Identifier ses forces et ses faiblesses en tant qu'équipe

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • Smartphone/PC • Fichier « Blason »	Présentiel A distance	1 heure

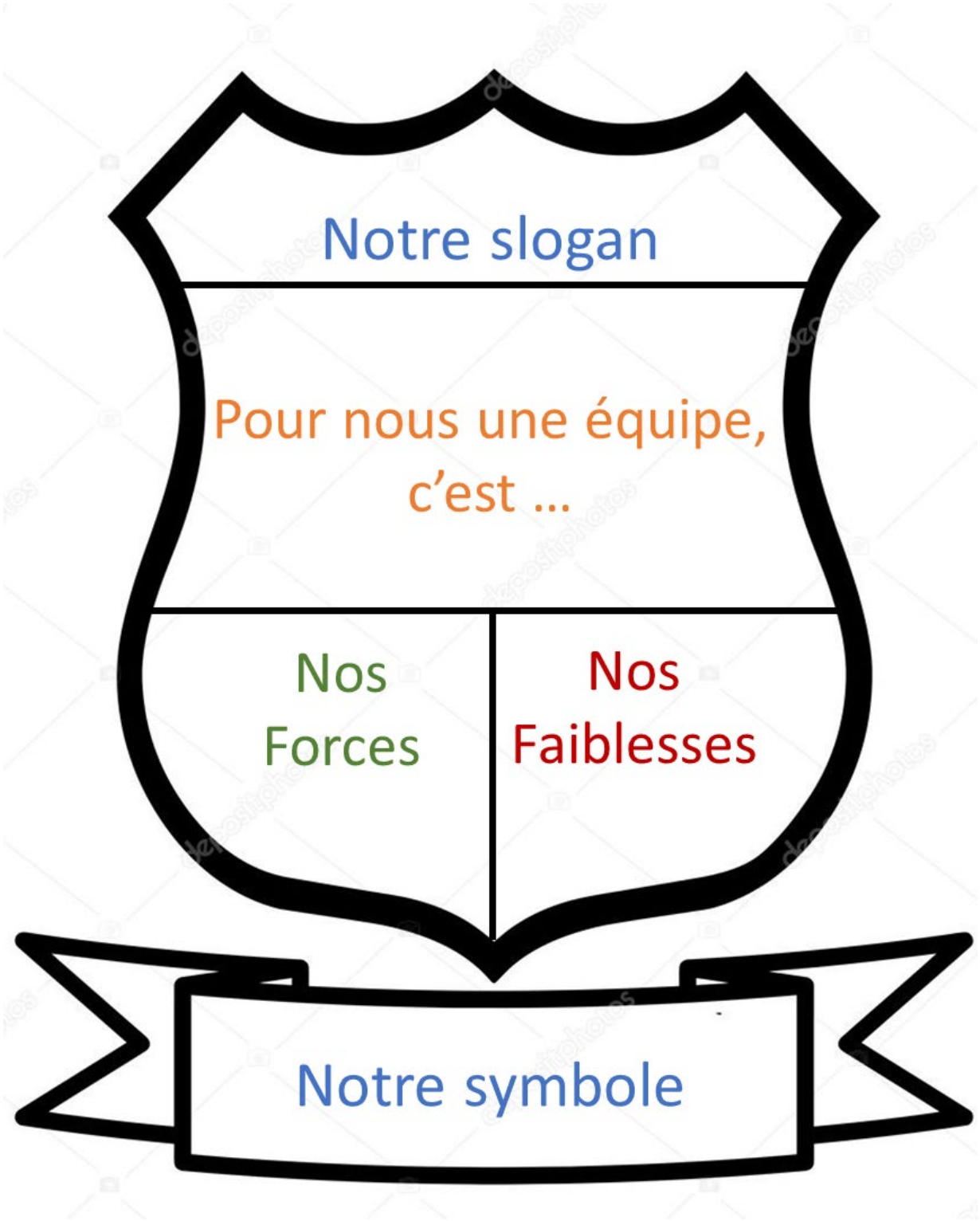
Méthodologie



1. A partir du compte de chaque jeune du groupe, accessible depuis https://peppy-project.eu/
2. Faire créer un blason par chaque jeune
3. Suite à tout ce qui a été vécu lors du Hackathon, demander à chaque jeune de réfléchir individuellement et de se définir sur les items suivants (15 à 20 minutes)
   - Notre nom d'équipe et notre slogan
   - Pour nous, une équipe, c'est…
   - 3 forces et 3 faiblesses
   - Notre symbole (possibilité de prendre une photo d'un dessin)
4. En groupe, demander à chaque jeune de présenter leur Blason aux autres participants
5. Faire réaliser un blason de groupe à partir des blasons individuels (possibilité de synthétiser, fusionner, additionner les éléments)
6. Enregistrer le blason dans l'espace de travail collaboratif

Variante à distance :
Via visio conférence. Pour donner du dynamisme, chaque jeune fait passer un bâton de parole virtuel.

Exemple de Blason :



2 – « En mode Equipe Projet »

2.4 Charte opérationnelle « nos règles et principes de fonctionnement pour travailler en équipe »

Objectif(s) :
- Définir collectivement des règles de vie et de fonctionnement au sein de l'équipe projet connaître
- Se forger une identité de groupe
- Identifier ses forces et ses faiblesses en tant qu'équipe

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • Smartphone/PC	Présentiel A distance	1 heure

Méthodologie

1. Sensibiliser les jeunes au fait qu'un groupe, qu'une équipe ne peut fonctionner et évoluer sereinement, surmonter de potentielles difficultés qu'en ayant des règles acceptées par tous et clairement affichées.
2. Suite à tout ce qui a été vécu (et notamment lors du Hackathon), en prenant en compte les modalités de travail en présentiel et éventuellement à distance, demander à chaque membre de l'équipe de réfléchir individuellement et de formuler par écrit des propositions concrètes sur les items suivants (15 à 20 minutes) :
    a. Nos valeurs relationnelles
    b. Notre mode de prise décision
    c. Nos modes de communication
    d. Notre organisation et rythme de travail

3. En groupe, demander à chaque jeune de présenter ses propositions et accompagner la construction d'une charte « NOS REGLES ET PRINCIPES DU TRAVAIL EN EQUIPE »
4. Enregistrer la charte dans l'espace de travail collaboratif (dossier « Notre Equipe\Nos règles »)

Variante à distance :
Via visio conférence. Pour donner du dynamisme, chaque jeune fait passer un bâton de parole virtuel.

3 – Élaboration du projet – Première phase

3.1 Temps « Starter » - Au cœur du défi !

Objectif(s) :
- S'approprier et bien comprendre la commande
- Définir les savoir-faire, les compétences, ressources et outils nécessaires au déroulement du projet
- Définir les rôles et leur répartition au sein de l'équipe
- Définir les phases de travail pour arriver jusqu'au projet fini
- Proposer d'éventuels des ajustements

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • ENT IUT • Smartphone/PC	Présentiel A distance	2 heures

Méthodologie

En s'appuyant sur les travaux réalisés jusqu'alors (notamment les échanges avec le commanditaire lors du Hackathon, l'élaboration du LEAN CANVAS pour cerner les différentes dimensions du projet) amener l'équipe à identifier et définir les rôles, activités et ressources nécessaires.

Au-delà des rôles spécifiques inhérents au projet travaillé, sensibiliser les jeunes aux fonctions suivantes :

- Chef de projet
- Responsable communication
- Technicien
- Expert
- Comptable
- …

Prendre appui sur les documents « L'EQUIPE » et « NOS RESSOURCES » pour amener les jeunes à identifier :

- Les rôles nécessaires pour mener à bien le projet, à se répartir au sein de l'équipe (Document « L'EQUIPE »)
- Les activités à mettre en place pour la réalisation du projet (Document « L'EQUIPE »)
- L'ensemble des ressources mobilisables par l'équipe (Document « NOS RESSOURCES »)
- Concernant les ressources humaines externes à l'équipe mobilisables, leurs rôles et activités respectives

- Le document « L’EQUIPE » a pour but d'aider les jeunes à décrire les principales activités que chaque membre de l'équipe devra réaliser/gérer en fonction de son rôle. Pour réaliser ces activités (sur le terrain ou grâce à un ordinateur / collaboratif ou individuel), les jeunes auront probablement besoin de ressources mises à leur disposition : matière première, équipement, ordinateur et logiciel, guides méthodologiques, livres, activités de tutorat, ... Ces éléments pourront être mis en avant au fur et à mesure que les jeunes décriront les activités qu'ils auront à réaliser, ces éléments seront approfondis grâce à la fiche « LES RESSOURCES ».

- Le document « NOS RESSOURCES » est destiné à aider les jeunes à détailler les ressources mises à leur disposition pour leur projet PEPPY. Le terme « Ressource » doit être compris comme tout moyen (équipement, matière première, logiciel, livres et guides, experts du domaine, tuteurs humains, ...) fourni par le Client ou par notre consortium PEPPY qui sera mis à disposition des jeunes afin de les aider à réaliser une activité ou une autre de leur projet.

Suite à cette phase d’identification des ressources, l’Environnement Numérique de Travail sera configuré par l’IUT

Variante à distance :
Via visio conférence. Pour donner du dynamisme, chaque jeune fait passer un bâton de parole virtuel.

L'EQUIPE		
Compétences attendues pour rejoindre l'équipe du projet et qualification de ces compétences (obligatoires, facultatives) :		
Rôles au sein de l'équipe	Rôle 1 :	
	Rôle 2 :	
	Rôle 3 :	
	Rôle 4 :	
Principales activités et tâches de l'équipe	Activité 1 :	En présentiel : ☐ En ligne : ☐ Collaboratif ☐ Individuel ☐
		Marqueurs/résultats
		Ressources :
	Activité 2 :	En présentiel : ☐ En ligne : ☐ Collaboratif ☐ Individuel ☐
		Marqueurs/résultats
		Ressources :
	Activité 3 :	En présentiel : ☐ En ligne : ☐ Collaboratif ☐ Individuel ☐
		Marqueurs/résultats
		Ressources :
	Activité 4 :	En présentiel : ☐ En ligne : ☐ Collaboratif ☐ Individuel ☐

		Marqueurs/résultats
		Ressources :
	Activité 5 :	En présentiel : ☐ En ligne : ☐ Collaboratif ☐ Individuel ☐
		Marqueurs/résultats
		Ressources :
Outils numériques du catalogue fournis pour la réalisation des activités :		

LES RESSOURCES		
Documents et guides fournis à l'équipe de jeunes en charge du projet :		
Outils numériques fournis à l'équipe de jeunes pour produire certains livrables du projet :		
Equipement, matière première, ... mis à disposition de l'équipe de jeunes pour produire certains livrables du projet :		
Rôles des personnes chargées de faciliter la mise en œuvre du projet	Rôle 1 :	
	Rôle 2 :	
	Rôle 3 :	
	Rôle 4 :	
	Rôle 5 :	
Principales activités et tâches de chaque rôle	Activités du rôle 1 :	En présentiel : ☐ En ligne : ☐ Collaboratif ☐ Individuel ☐
		Marqueurs/résultats :
		Ressources :
	Activités du rôle 2 :	En présentiel : ☐ En ligne : ☐ Collaboratif ☐ Individuel ☐
		Marqueurs/résultats :

		Ressources :
	Activités du rôle 3 :	En présentiel : ☐ En ligne : ☐ Collaboratif ☐ Individuel ☐
		Marqueurs/résultats :
		Ressources :
	Activités du rôle 4 :	En présentiel : ☐ En ligne : ☐ Collaboratif ☐ Individuel ☐
		Marqueurs/résultats :
		Ressources :
	Activités du rôle 5 :	En présentiel : ☐ En ligne : ☐ Collaboratif ☐ Individuel ☐
		Marqueurs/résultats :
		Ressources :
Outils numériques du catalogue fournis pour la réalisation des activités :		

3 – Élaboration du projet – Première phase

3.2 Temps « Starter » - Séquence de point d'étape

Objectif(s) :
- Amener le groupe à se remettre en question
- Approfondir et apprécier les besoins en ressources complémentaires (internes ou externes)
- S'approprier et bien comprendre la commande
- Proposer d'éventuels ajustements

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • ENT IUT • Smartphone/PC	Présentiel A distance	2 heures

Méthodologie

Séquence de point d'étape avec le Coordonnateur Projet pour amener le groupe à se questionner, approfondir et à apprécier les besoins en ressources complémentaires (internes ou externes)

1 - À partir des documents déjà élaborés, demander au groupe de présenter les rôles au sein de l'équipe, les grandes activités / phases du projet.

Questionner le groupe sur :
- Des points à éclaircir, à préciser
- Des aspects du projet occultés / absents
- Des incohérences relevées

Valoriser le groupe sur le travail réalisé, sur ses points forts, sur les bonnes idées émises

2 - Amener le groupe à décliner le projet sous la forme de phases planifiées dans le temps avec un outil de type Microsoft TEAMS Project Planificaton ou Trello (https://trello.com):
- Montrer à l'équipe les fonctionnalités d'étiquettes, de tâches, d'échéance, d'affectation de ressources, de fichiers joints).
- Suggérer à l'équipe de créer une légende grâce aux étiquettes (et couleurs) pour une meilleure lisibilité.

3 - Pour appuyer la planification des tâches, amener l'équipe à qualifier les acteurs du projet avec la méthode « RASCI » :

R – « Responsible » (celle/celui qui réalise la tâche) :
Personne qui va exécuter une tâche : elle en est responsable.
Mission : Réaliser la tâche qui lui a été attribué.

Particularité : Il peut y avoir plusieurs responsables pour une même tâche, chacun fait une partie de la tâche.

A – « Accountable » (celle/celui qui approuve la tâche)
Personne qui va approuver la tâche : elle en est l'autorité.
Mission : Veiller à l'exécution correcte de la tâche réalisée par le(s) responsable(s) et approuver l'activité faite.
Particularité : Une autorité par tâche.

S – pour Support (celle/celui qui aide)
Personne qui peut intervenir en support dans la réalisation des tâches.
Mission : Apporter une aide supplémentaire au Responsable, en lui fournissant les ressources physiques et matérielles nécessaires à la bonne réalisation de la tâche. Il peut y avoir plusieurs personnes en rôle Support qui vont participer à la réalisation de la tâche au côté du Responsable.
Particularité : À la différence du C (Consulted), le S (Support) reste activement impliqué tout au long de la durée de la tâche / du projet.

C – « Consulted » (celle/celui qui est consulté)
Personne qui va être consultée pour l'exécution d'une tâche.
Mission : Contribuer ponctuellement avec des conseils et opinions à ce que la tâche soit effectuée le plus efficacement possible.
Particularité : Il peut y avoir plusieurs personnes consultées. Ce sont souvent des experts

I – « Informed » (celle/celui qui doit être informé)
Personne qui est mise au courant lorsque la tâche est terminée.
Mission : Être tenue à jour sur les progrès réalisés, souvent à l'issue de la tâche ou du livrable.
Particularité : Elle n'intervient pas activement dans la réalisation de la tâche.

Ex :

	Jeune #1 Chef de projet	**J #2**	**J #3**	**Spécialiste externe**	**Commanditaire**	**Clients potentiels**
Analyser les besoins	**R**	**R**	**R**	**C**	**C / A**	**C**
Concevoir un prototype	**R**	**R**	**S**	**C**	**A**	
Communiquer au grand public	**R**	**R**			**I**	**I**
…						

4 - Rappeler à l'équipe qu'elle rencontrera prochainement le commanditaire pour lui présenter et faire valider l'organisation et les pistes de travail retenues pour mener à bien le projet.
Pour ce faire, elle utilisera le support de son choix.
Variante à distance : Via visio conférence. Pour donner du dynamisme, chaque jeune fait passer un bâton de parole virtuel.

3 – Élaboration du projet – Première phase

3.3 Temps « Starter » - Séquence de Validation

Objectif(s) :
- Présenter l'organisation et les pistes de travail de l'équipe et les faire valider par le commanditaire
- S'approprier et bien comprendre la commande
- Proposer d'éventuels ajustements

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • ENT IUT • Smartphone/PC	Présentiel A distance	1 heure

Méthodologie

Séquence de validation avec le Coordonnateur Projet et le Commanditaire

L'équipe rencontre le sponsor afin de présenter et valider l'organisation et les plans de travail du projet. Pour ce faire, elle utilise le support de son choix.

Si de nouvelles idées / propositions émergent par rapport à la commande de départ, l'équipe doit veiller à obtenir leur validation par le sponsor pour pouvoir les intégrer dans le projet.

Variante à distance :
Via visio conférence.

4 – Élaboration du projet – Deuxième phase

4.1 Temps de suivi du projet

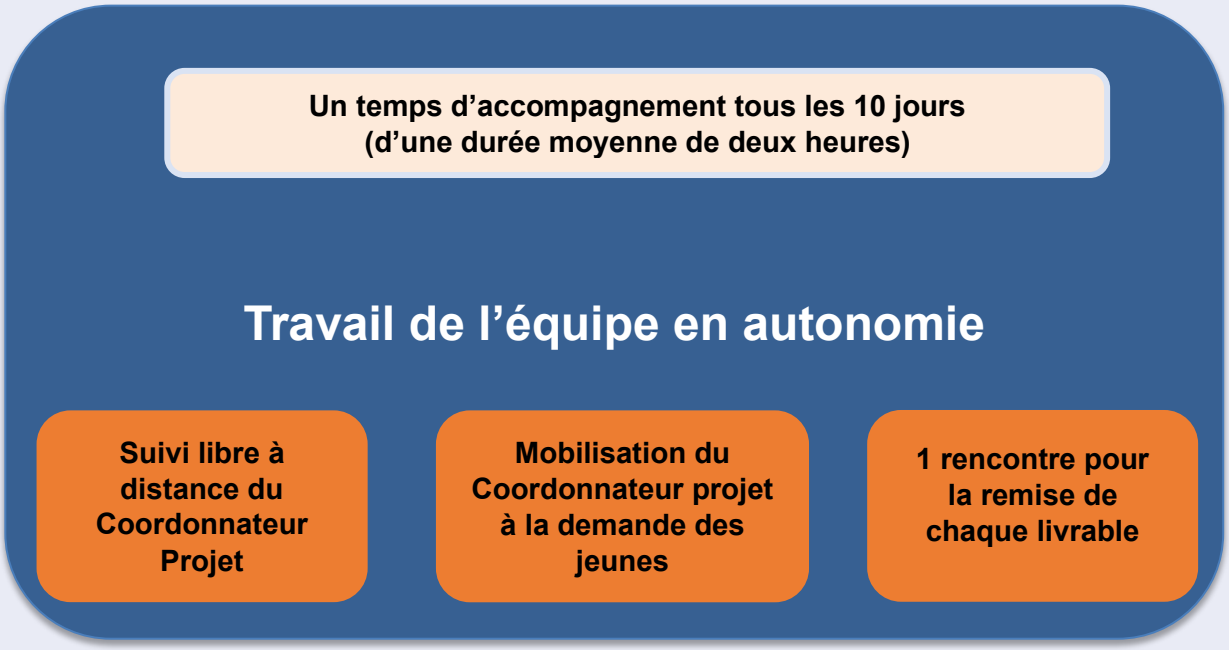
Objectif(s) :
- Suivre et appuyer l'équipe dans la phase d'élaboration du projet

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Site Web PEPPY • Espace de travail collaboratif • ENT IUT • Smartphone/PC	Présentiel A distance	Séquences de 2 heures

Méthodologie

Séquences d'accompagnement par le Coordonnateur Projet

A partir du découpage en phases du projet, des tâches individuelles et collectives, des outils de travail choisis (plateforme projet, outils pour communiquer au sein de l'équipe, pour produire collectivement, outils spécifiques pour réaliser le projet, stratégies de veille, d'apprentissage, outils de reporting pour le commanditaire, pour le Coordonnateur Projet :



Variante à distance :
Via visio conférence.

5 – Réalisation, Mise en œuvre, Livraison du projet

5.1. Accompagnement de la Restitution auprès du groupe « Valorisation de l'expérience PEPPY»

Objectif(s) :
- Préparer la présentation du groupe, de leur projet et de leur expérience PEPPY aux acteurs PEPPY et aux autres participant(e)s
- Valoriser non seulement l'équipe mais également l'individu
- Valoriser non seulement le résultat mais également la démarche

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Espace de travail collaboratif • ENT IUT • Site Web PEPPY • Feuilles A3 + Crayons et feutres • Smartphone/PC	Présentiel A distance	3 fois 2 heures (+ 1 heure d'engrainement à l'oral)

Donner la consigne suivante :
« Vous devez présenter concrètement et de manière organisée votre projet et votre expérience PEPPY sur un plan collectif et individuel. Cette présentation durera au total 45 minutes (présentation + échange avec le jury).
Pour cela, vous utiliserez le(s) support(s) de présentation / communication de votre choix.
Le jury sera composé de représentant des partenaires PEPPY, de votre Coordonnateur, du Tuteur et du Commanditaire. Cette présentation pourra également être diffusée à d'autres équipes projets. C'est pour vous l'occasion de mettre en lumière toutes vos réalisations et vos talents ! ».

Méthodologie
2 séquences de 2 heures

4. En partant de la consigne, demander au groupe de surligner les mots clés
5. A partir des mots clés, organiser un brainstorming pour identifier des items, des points, des thèmes qui structureront la présentation.
   S'appuyer sur les items suivants en cas de blocage ou s'il manque des aspects importants à aborder

En ce qui concerne le projet :
- Le Hackathon
- Les grandes étapes du projet
- L'évolution du projet
- La vie de groupe
- Les rapports avec les tiers (tuteur, commanditaire, expert thématique, pairs…)
- Les ressources / outils utilisés pour réaliser le projet
- Les livrables produits

Pour ces différents éléments, se questionner sur les points suivants :
- Les obstacles, les difficultés rencontrées

- Les belles réussites
- Une déception / un regret / un sentiment d'inachevé
- Une découverte / Une chose insoupçonnée qui s'est produite

Sur un plan plus personnel :
En s'appuyant notamment sur leur expérience projet PEPPY et sur le travail de réflexion mené avec les ateliers du modèle CH-Q (Cf. Guides et outils O4)

- Les compétences et envies au début du projet
- Les compétences et envies en cours de projet
- Les compétences et envies en fin de projet

Se questionner sur les points suivants :

- Les obstacles, les difficultés rencontrées
- Les belles réussites
- Une déception / un regret / un sentiment d'inachevé
- Une découverte / Une chose insoupçonnée qui s'est produite
- Ce que les autres m'ont renvoyé / ont dit de moi
- Ce que j'ai appris à faire
- Ce que j'ai appris sur moi

6. Mise en commun des réflexions individuelles
7. Les grandes idées à faire passer et la construction du plan de présentation
8. Choix du support de présentation
9. Répartition des rôles dans la conception et la présentation
10. Entrainement à la présentation orale et retours du tuteur Projet (1 heure)
11. Ajustements à opérer afin de finaliser la présentation (2 heures)

Variante à distance :
Via la visio conférence et les outils de l'espace de travail collaboratif.

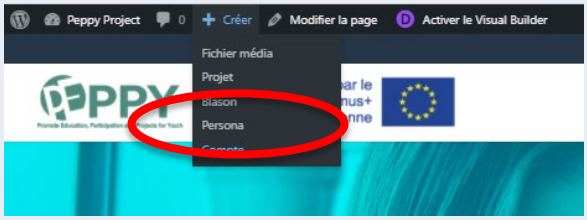
5 – Réalisation, Mise en œuvre, Livraison du projet

5.2. Réalisation d'un PERSONA - « Fin du projet »

Objectif(s) :
- - Mesurer et exprimer son évolution suite au projet PEPPY

Outils / Ressources / Documents	Modalité	Durée
• Fichier « Persona » • Site Web PEPPY • Feuilles A3 + Crayons et feutres • Smartphone/PC	Présentiel A distance	1 heure

Méthodologie



1. A partir du compte de chaque jeune, accessible depuis https://peppy-project.eu/
2. Créer un persona

3. Suite à l'expérience PEPPY et au temps de préparation avec le jury, demander à chaque jeune de réfléchir individuellement et de se définir sur les items suivants (15 à 20 minutes)

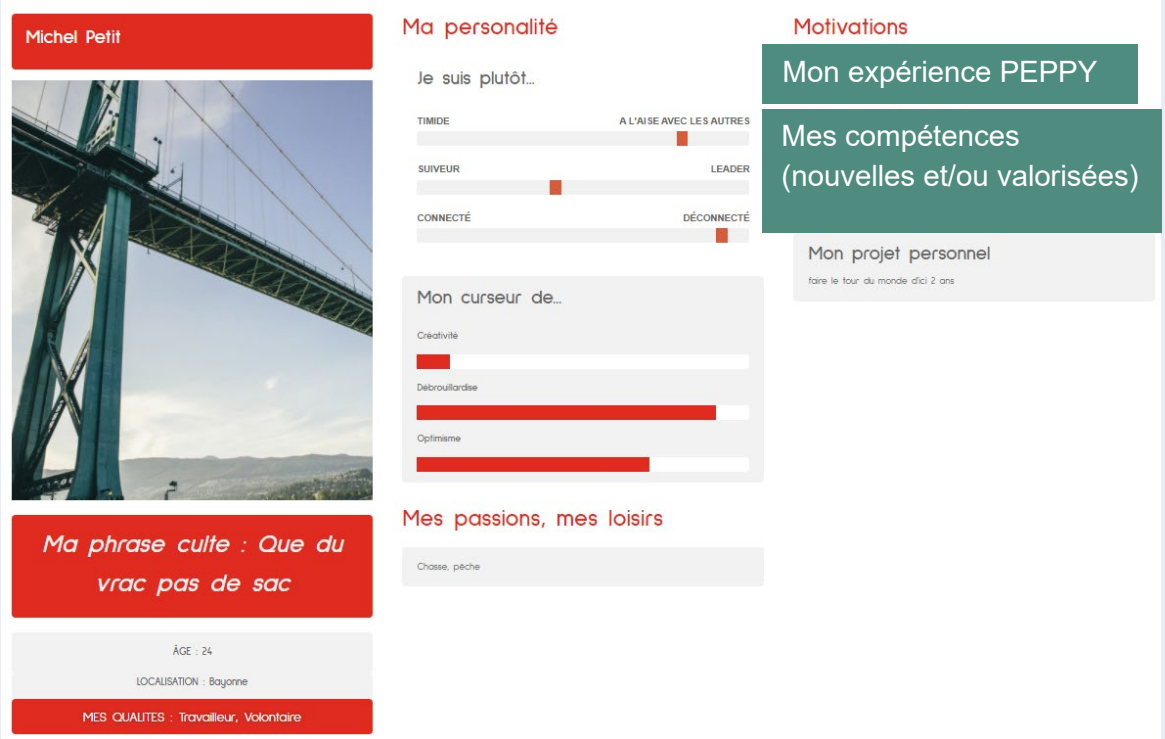
- Prénom Nom ou Pseudo
- Une photo / image ou un symbole (possibilité de prendre une photo d'un dessin)
- Sa phrase culte
- Son âge, sa ville
- 3 de ses qualités
- Sa passion, ses loisirs
- *« Je suis plutôt… »* (Timide/A l'aise avec les autres _ Suiveur/Leader _ Connecté/Déconnecté)
- Ses curseurs de Créativité, Débrouillardise, Optimisme
- La définition de son expérience PEPPY
- Ses compétences (nouvelles ou renforcées, valorisées)
- Son projet personnel

4. Demander à chaque jeune de présenter leur PERSONA PEPPY aux autres participants et notamment les évolution set différences par rapport au PERSONA réalisé en lors du Hackathon

5. Inciter les jeunes à se questionner les uns les autres
6. Valoriser les prises de parole

Variante à distance :
Via la visio conférence de l'espace de travail collaboratif. Pour donner du dynamisme, chaque jeune fait passer un bâton de parole virtuel.

Exemple de Persona :



Pour conclure et encourager l'empowerment des jeunes

Pour l'autonomisation des jeunes, le programme de certification PEPPY offre une évaluation de la capacité et de l'aspiration d'une personne à gérer eux-même leur carrière et leur vie, tout en ouvrant la voie, au sein du consortium PEPPY, en tant que formateur, guide et évaluateur.

Le programme de certification PEPPY est basé sur deux niveaux de profilage de management des ressources personnelles (MRP) :

1. **La certification des formateurs, des accompagnateurs et des évaluateurs du modèle PEPPY :** l'accent est mis sur la formation, l'accompagnement, l'évaluation et la certification des stagiaires.
   La certification des formateurs propose le programme suivant :
   - Le niveau 1 consiste à "pratiquer ce que l'on enseigne". Le formateur a suivi la formation de niveau 1 afin de maîtriser la formation PEPPY pour les groupes cibles désignés.
   - Le niveau 2 est une version contextualisée de la formation de niveau 1 que le formateur mettra en place dans son propre contexte (régional, national). Le formateur de niveau 2 est guidé par un autre formateur PEPPY (déjà certifié).
   - Le niveau 3 est attribué une fois que le formateur a testé et évalué avec succès son propre concept de formation avec deux groupes de stagiaires. A ce niveau, le formateur est considéré comme un formateur autonome du modèle PEPPY, apportant une valeur ajoutée à la communauté des formateurs PEPPY.
   - Le niveau 4 est le certificat permettant d'agir en tant qu'évaluateur et guide autonome pour les stagiaires de niveau 1 (individuellement) et pour l'évaluation par les pairs des groupes de niveau 1, et des applications de niveau 2 et 3 par les formateurs PEPPY.

2. **La certification des stagiaires des formateurs PEPPY :** L'accent est mis sur la création de perspectives sociales et économiques pour la vie de chacun dans son contexte personnel.
   La certification pour les stagiaires offre le programme suivant :
   - Le niveau 1 est l'attribution d'un certificat PEPPY formel pour être capable (1) d'articuler et de démontrer ses forces et ses axes de développement et (2) de concevoir un plan d'action personnel pour imaginer une nouvelle perspective ou plus poussée pour sa vie future.
   - Un stagiaire peut également opter pour la perspective de devenir un formateur PEPPY entièrement certifié. Dans ce cas, le certificat de niveau 1 donne accès à un suivi de niveau 2 ou 3 dans le programme de certification des formateurs du modèle PEPPY.

PEPPY Niveau 1 “Formation de base au Portfolio”

Charge de travail. *La formation permet de comprendre et de fournir les bases d'une orientation professionnelle des compétences du stagiaire en utilisant les outils de la formation PRM. La durée de la formation est d'environ 65 heures, dont 20 à 25 heures accompagnées (orientation, leçons, enseignement théorique et méthodique et travaux pratiques commentés et discutés) et 30 à 40 autres heures (préparation, auto-apprentissage, travail de groupe supplémentaire).*

Cette charge de travail est équivalente aux points de crédit PEPPY du niveau 6 (agir de manière semi-autonome dans un environnement semi-complexe).[3] *Le nombre de crédits dépend de la charge d'étude donnée dans le pays de formation.*

Compétences*. Le stagiaire démontre sa capacité à :*
- *gérer ses expériences d'apprentissage, ses compétences et ses qualifications de manière consciente, responsable et durable.*
- *Prendre des orientations de carrière (planification) et franchir des étapes de carrière conformes à son véritable potentiel et aux objectifs qu'il s'est fixés.*

Acquis de l'apprentissage niveau 1*. Le stagiaire prouve qu'il est capable :*
- *- d'enregistrer, évaluer, prouver et documenter ses compétences et qualifications,*
- *- d'estimer ses réalisations dans tous les environnements d'apprentissage,*
- *- de formuler ses points forts personnels et ses compétences (essentielles) dans une situation spécifique,*
- *- de tirer des conclusions sur l’élaboration de sa carrière, sur la base de ses expériences d'apprentissage,*
- *- d’envisager les perspectives de sa carrière et de formuler des plans pour la poursuite de son développement personnel et professionnel,*
- *- de gérer ses compétences de manière durable en utilisant des méthodes de portfolio.*

Contenus
Étapes du processus dans le cadre de la gestion des compétences :
- *- étapes de la carrière (parcours de vie / développement des valeurs), comment gérer les changements dans sa vie, analyse des forces et des faiblesses.*
- *- analyse des activités d'apprentissage, de travail, de loisirs et de bénévolat.*
- *- profil personnel, profils externes de compétences et d'exigences*
- *- réflexion sur les processus d'apprentissage, recommandations pour le développement professionnel.*

Transfert (transmission) dans la pratique :
- *- bases pour les applications, reconnaissance des compétences acquises, documentation des preuves (d'apprentissage).*
- *les objectifs de la perspective de carrière et l'élaboration d'un plan d'action personnel.*

---

[3] Les niveaux correspondent aux descripteurs de niveau du cadre européen des certifications et se concentrent spécifiquement sur le niveau d'action (semi-)autonome dans des situations simples, semi-complexes et complexes. Cf. Source CEC référençant les niveaux PEPPY.
Le système de points de crédit PEPPY peut être basé sur n'importe quel système national ou international de transfert de crédits qui aide les étudiants et les universités à définir et à comprendre la charge de travail liée aux cours magistraux et aux programmes d'études. Par exemple, dans le système européen, un point de crédit équivaut à 26 heures d'étude (heures accompagnées et d'étude).

PEPPY Niveau 2 “Formateur guide”

Charge de travail. *La formation donne un aperçu et fournit les bases d'une orientation professionnelle des compétences du stagiaire en utilisant les outils de la formation MRP dans le cadre du modèle PEPPY. La durée de la formation est d'au moins 65 heures, dont 20 heures accompagnées (orientation, leçons, intervision, instructions théoriques et méthodiques et travaux pratiques) et 45 heures pour la préparation, l'auto-apprentissage, le travail en sous-groupe, l'engagement communautaire et le travail post-formation sur le plan de développment.*

La charge de travail est équivalente aux points de crédit PEPPY du niveau 6 (agir de manière autonome dans des environnements complexes).

Compétences*. Le formateur démontre sa capacité à :*
- utiliser le modèle de formation PEPPY pour le niveau 1 dans le domaine de la formation et/ou du conseil dans le contexte de ses groupes cibles désignés.
- utiliser et évaluer les processus d'apprentissage existants d'une manière orientée vers le groupe cible.
- relier le processus d'apprentissage de ses stagiaires dans des branches/domaines professionnels spécifiques aux développements actuels en matière d'éducation, de formation et de ressources humaines.

Acquis de l'apprentissage niveau 2*.*
Le formateur :
- connaît les critères de qualité du modèle PEPPY et peut les appliquer à ses programmes de formation et/ou de conseil.
- Comprend le système MRP et utilise le contenu et les méthodes dans une approche intégrale pour le(s) groupe(s) cible(s) qu'il a désigné(s).
- Est capable de poursuivre l'utilisation du modèle PEPPY dans son propre domaine de travail.
- Est capable d'intégrer les développements pertinents en matière d'éducation, de formation et de gestion des ressources humaines dans l'utilisation des programmes de formation PEPPY.

Contenus
Le formateur est capable d'utiliser le contenu et les méthodes du modèle PEPPY, en tenant compte des outils du portfolio, du matériel de formation et des méthodes d'évaluation et d'orientation :
- comme base pour l'identification et le développement des compétences dans différents domaines fonctionnels (éducation, travail, bénévolat, loisirs, vie privée) de ses stagiaires.
- dans le sens (fonctionnement) de la gestion des ressources personnelles pour les stagiaires issus de groupes cibles spécifiques.
- En cohérence avec son contexte social, éducatif et professionnel.
- Dans la présentation du concept de formation et/ou de conseil pour son propre groupe cible selon les normes du modèle PEPPY et dans les mesures de réflexion sur le processus d'apprentissage, les conclusions, l'évaluation.
- Pour tester et évaluer un plan de développement personnel afin de créer une base solide pour les services de formation PEPPY.

PEPPY Niveau 3 “Formateur autonome”

Charge de travail. *La formation autogérée pour devenir un formateur PEPPY certifié au niveau 3 consiste en 2 sessions de formation au niveau 1 pour des groupes cibles dans leur propre contexte. Cette pratique alterne réflexion, discussion, développement et test d'applications pratiques, présentations et échange d'expériences. Elle fournit la base pour l'utilisation du concept de MRP dans le modèle PEPPY dans sa propre pratique ou son propre contexte. Le formateur teste le modèle PEPPY dans un cadre qu'il a lui-même choisi et créé avec deux groupes de stagiaires.*
L'obtention du niveau de "formateur autonome" nécessite au moins 260 heures, réparties en 2 x 25 heures pour la conception du programme de formation personnalisé, 2 x 15 heures pour atteindre deux groupes de stagiaires, 2 x 25 heures d’accompagnement avec les groupes de formation, 30 heures de supervision et 100 heures pour l'approfondissement personnel et l'application dans la pratique et l'auto-apprentissage, ainsi que pour la rédaction de l'évaluation finale en vue de la certification.

Cette charge d'étude est équivalente aux points de crédit PEPPY du niveau 6 (agir de manière autonome dans des environnements complexes).

Compétences*. Le formateur travaille dans un domaine d'expertise, de formation et/ou de conseil dans lequel il est capable d'intégrer et de déployer le modèle PEPPY :*
- développant de manière autonome des processus d'apprentissage dans sa propre pratique, en convertissant et en évaluant ces processus pour des groupes cibles pertinents et en intégrant le modèle dans des programmes existants dans son contexte.
- en reliant les processus d'apprentissage dans les secteurs/domaines (professionnels) pertinents aux développements actuels en matière d'apprentissage, de vie professionnelle et de société.

Acquis de l'apprentissage niveau 3.
Le formateur :
- connaît les critères de qualité du modèle PEPPY et peut les appliquer dans ses activités de formation et/ou de conseil.
- Comprend et pratique le système de MPR en tant que système à intégrer dans les principaux systèmes d'apprentissage et de travail dans son propre contexte.
- Utilise le contenu et les méthodes du modèle PEPPY comme un tout.
- Peut développer, mettre en œuvre et évaluer des concepts axés sur le groupe cible et tirer des conclusions sur les résultats individuels dans le cadre des activités de formation et/ou de conseil.
- Est capable de reconnaître et de rechercher en permanence l'employabilité dans son propre domaine de travail.
- Est capable d'intégrer les développements pertinents en matière de formation, de vie professionnelle et de société dans l'application du modèle PEPPY pour la mise en place et l'organisation de sessions de formation et de conseil.

Contenus

Le formateur est capable d'appliquer et de valoriser le contenu et les méthodes du modèle PEPPY :

- comme base pour la formation, l'évaluation et le développement des compétences dans divers domaines fonctionnels (éducation, travail, bénévolat, loisirs, vie privée).

- dans le sens (impact) de la gestion des ressources personnelles de ses stagiaires issus de groupes cibles spécifiques.

- En cohérence avec le contexte social, éducatif et du marché du travail.

- Dans le développement et la présentation du concept de formation et/ou de conseil pour des groupes cibles spécifiques selon les normes du modèle PEPPY et dans les mesures de transposition de la réflexion sur le processus d'apprentissage, les conclusions et l'évaluation.

PEPPY Niveau 4 “Évaluateur et guide”

Charge de travail. *Le programme pour devenir un évaluateur et un guide PEPPY certifié au niveau 4 alterne entre la réflexion, les discussions, le développement et le test d'applications pratiques, les présentations et l'échange d'expériences pour fournir une base pour l'utilisation de la gestion des ressources personnelles.*
Le temps d'étude est de 130 heures, réparties entre la participation à des sessions d'évaluation et d'orientation avec des individus et des groupes de son groupe cible désigné (50 heures), 50 heures pour un aperçu théorique et méthodologique et 30 heures de réflexion individuelle sur les pratiques d'évaluation et d'orientation.

Cette charge d'étude est équivalente aux points de crédit PEPPY du niveau 6 (agir de manière autonome dans des environnements complexes). Le niveau 7 (master) peut également être appliqué dans certains cas.

Compétences

Évaluer	*L'évaluateur/guide est capable de guider et d'évaluer de manière adéquate le développement et la présentation des compétences du participant, en utilisant un certain nombre de formes d'évaluation basées sur les compétences fréquemment utilisées, telles que le portfolio, l'entretien axé sur les critères et la pratique ou les simulations de pratique. L'évaluateur/guide est capable d'évaluer le comportement sur la base des normes PEPPY, d'évaluer les preuves sur la base des critères de preuves et d'évaluer le profil personnel du participant et ses réponses sur la base du modèle PEPPY.*
Observer	*L'évaluateur/guide peut observer le participant de manière adéquate (si l'observation fait partie des modalités) et lier une évaluation à cette observation, en relation avec les normes PEPPY..*
Interviewer	*En appliquant des techniques spécifiques de questionnement et d'entretien dans une situation d'évaluation, l'évaluateur/guide est en mesure de faire émerger les compétences/qualités du participant et de les comparer aux normes PEPPY. L'évaluateur/guide pose des questions pour explorer la valeur de l'expérience (connaissances et compétences).*
Donner des retours / feedback	*L'évaluateur/guide est capable de donner des retours/ feed-back au participant de manière constructive et motivante et d'indiquer le résultat de l'évaluation, en fonction du niveau du participant. L'évaluateur peut expliquer clairement et justifier les décisions prises sur la base de l'évaluation, qui indiquent les points sur lesquels le stagiaire est compétent.*
Rédiger et rapporter	*L'évaluateur/guide est capable de rédiger un rapport d'évaluation clair, détaillé et structuré. Dans son rapport, l'évaluateur/guide décrit les compétences du/des stagiaire(s) et non les caractéristiques personnelles.*
Professionnel compétent	*L'évaluateur/guide est professionnellement compétent et doit avoir une expérience et des qualifications suffisantes dans la discipline appropriée (activité professionnelle). L'évaluateur/guide peut prouver qu'il est suffisamment compétent sur le plan professionnel et qu'il est disposé à se tenir au courant des évolutions dans le secteur. Le niveau technique de l'évaluateur doit être au moins aussi élevé que celui du participant. L'évaluateur/guide est familiarisé avec la procédure et les objectifs de l'évaluation, les instruments d'évaluation et la méthodologie. L'évaluateur/guide connaît les normes nationales, sectorielles ou d'entreprise (profils professionnels, profils de qualification) et a une connaissance du marché du travail et des programmes d'enseignement professionnel aux fins de l'évaluation.*

Au-delà, et en complément des outils proposés par le modèle CH-Q (Cf. « Workbook for the training IO4 » and « Training-manual for assessors, guiders and trainers IO4 » documents), nous suggérons, à l'issue du projet PEPPY, d'amener les jeunes à créer leur propre certificat Youthpass - http://youthpass.eu

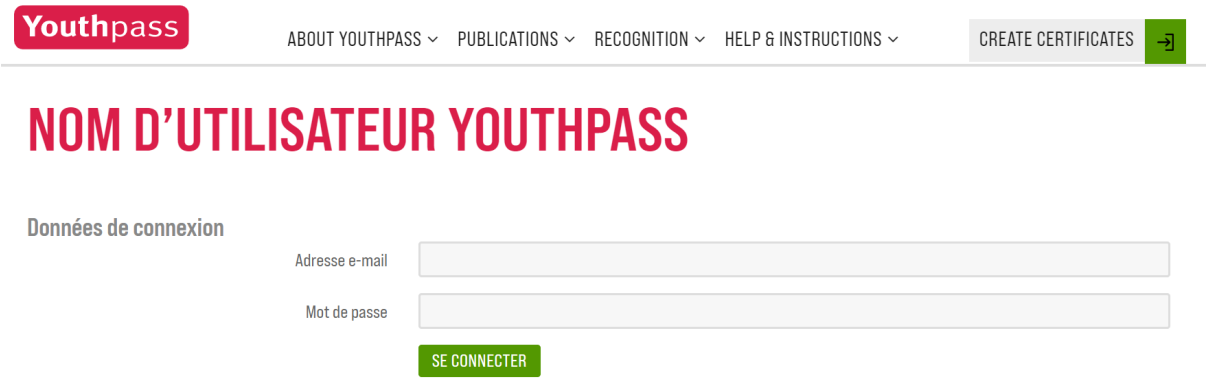
Youthpass est un processus de réflexion qui aide à définir et à décrire les résultats d'apprentissage d'un projet, et qui débouche sur un certificat attestant de ces résultats d'apprentissage. Il s'agit également d'une confirmation de participation par les organisateurs d'une activité spécifique

Youthpass n'est pas une accréditation formelle de compétences.

Avec Youthpass, les jeunes :

- Peuvent décrire ce qu'ils ont fait et appris dans le cadre d'un projet
- Apprennent à trouver les mots appropriés pour décrire leurs compétences
- Deviennent plus conscients des compétences qu'ils possèdent
- Deviennent plus conscients des différents contextes et des différentes manières d'apprendre.
- Peuvent mieux montrer et expliquer leurs compétences aux autres, par exemple lors d'un entretien d'embauche, à l'école ou pour d'autres projets.
- Peuvent planifier ce qu'ils souhaitent encore apprendre et comment.
- Obtiennent une confirmation officielle de leur participation à un projet
- Peuvent le montrer à leurs amis et à leur famille !

Pour créer son Youthpass : https://www.youthpass.eu/fr/login/



Exemple de Youthpass

COMMISSION EUROPÉENNE

Erasmus+

Youthpass

MOBILITÉ DES ACTEURS DE JEUNESSE

[redacted]

A PARTICIPÉ À UNE MOBILITÉ D'APPRENTISSAGE

PEPPY : Promote education, participation and projects for young people

CETTE ACTIVITÉ S'EST DÉROULÉE DU **04/07/2022**
AU **07/09/2022** À **Bidart, France**.

MOBILITÉ DES ACTEURS DE JEUNESSE

Les projets de mobilité des acteurs de jeunesse soutiennent le développement professionnel du travail de jeunesse en permettant à des professionnels et/ou bénévoles d'acquérir de nouvelles compétences et expériences professionnelles. Les projets peuvent inclure des activités transnationales telles que des séminaires, formations, événements de prise de contact, visites d'étude et des périodes d'observation en situation de travail à l'étranger. Les projets contribuent également à renforcer la qualité et le rôle du travail jeunesse en Europe.
Erasmus+ est le programme de l'Union européenne pour le développement des compétences et de l'employabilité au travers des activités organisées dans le domaine de l'éducation, formation, jeunesse et sport. Les activités jeunesse organisées dans Erasmus+ visent à améliorer les compétences clés, de compétences et de l'employabilité des jeunes, promouvoir l'active participation des jeunes dans la société, leur inclusion sociale et de bien-être et améliorations dans la politique de travail et de la jeunesse de la jeunesse au niveau local, national et international.

PPPY
Promote Education, Participation and Projects for Youth

Annick Dalmagne
Représentant de l'organisation

Le numéro d'identification de ce certificat est 331G-LV9E-FW9M-S3D59.
Si vous voulez vérifier ce numéro, connectez-vous sur le site Web du Youthpass : http://www.youthpass.eu/qualitycontrol/.

Youthpass est un système de validation de l'apprentissage non formel dans le cadre du programme Erasmus+ : 'Jeunesse en action' de l'Union européenne. Pour plus d'information, connectez-vous sur le site Web http://www.youthpass.eu.

- 1 -

INFORMATIONS SUR LE PROJET

Erasmus+

Youthpass

Ce document certifie que [redacted] a pris part au projet intitulé **PEPPY : Promote education, participation and projects for young people**. C'était une activité de formation. Le projet a été accueilli par **ANTIC Pays Basque**, et mis en oeuvre en coopération avec **Université de Pau et des Pays de l'Adour**
Gaido Lab
European Centre Valuation Prior Learning (EC-VPL)
Synthesis Center for Research and Education
Université de Nicosie
Gio.Net
Université de Bologne. La participation était soutenue par **Agence locale des nouvelles technologies de l'information et de la communication (ANTIC)**.

Dans le programme Erasmus+, une formation est un projet au cours duquel des acteurs (professionnels et /ou bénévoles) de jeunesse se rencontrent pendant plusieurs jours pour développer leurs connaissances, leurs savoir-faire et leurs savoir-être, autour d'un certain thème. Le programme quotidien de la formation répond à des objectifs d'apprentissage et est facilité par des formateurs expérimentés. Ces formations font appel à l'initiative et la créativité des participants et ont un impact direct sur leurs futures pratiques dans le travail de jeunesse, comme leur capacité à organiser des projets de qualité offrant aux jeunes des expériences d'apprentissage interculturel et non formel.

Au total, **60** personnes de **Chypre, France, Italie et Pays-Bas** ont participé au projet.

L'objectif général et les objectifs spécifiques du projet étaient :

PEPPY vise à initier des stratégies pédagogiques accompagnant le jeune et appuyant sa mise en autonomie progressive lui permettant de développer une capacité d'adaptation individuelle et collaborative et de maintenir son engagement dans la construction continue de son devenir.

Principaux contenus et activités du projet :

Guide méthodologique d'accompagnement des jeunes en mode projet
Plateforme numérique collaborative européenne
Plan d'action stratégique de mobilisation des jeunes et acteurs du territoire
Guide de formation aux marqueurs de compétences et à l'autodiagnostic personnel
Rapport de recommandations pour une nouvelle dynamique pédagogique développant l'autonomie des jeunes

PPPY
Promote Education, Participation and Projects for Youth

Bidart, France, 07/09/2022

Silene Theobald
Le/la responsable du projet

- 2 -

Erasmus+

[redacted] a participé au projet **PEPPY : Promote education, participation and projects for young people**.

Cette partie du certificat est une auto-évaluation des résultats d'apprentissage et des éléments de compétences acquises par le/la participant(e) pendant le projet. Elle a pour cadre de référence les "8 compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie" définies par l'Union européenne, plus certaines compétences spécifiques abordées pendant le projet.

MULTILINGUAL COMPETENCE

Utiliser une ou plusieurs langues dans différentes situations en écoutant, parlant, écrivant et lisant.
Exprimer ses idées, opinions, sentiments, besoins et faits dans une ou plusieurs langues étrangères.
Comprendre les autres
Être ouvert à d'autres cultures, habitudes et réalités
Être capable de réfléchir sur soi-même

PERSONAL, SOCIAL AND LEARNING TO LEARN COMPETENCE

Être capable de réfléchir sur soi-même
Respecter la diversité des autres et leurs besoins
Attitude de collaboration, d'affirmation de soi et d'intégrité
Être capable de s'organiser, de gérer et de faire le suivi de son propre apprentissage.

CITIZENSHIP COMPETENCE

Être capable d'interagir avec des personnes issues de milieux socioculturels différents.
Être conscient des différents contextes de travail

ENTREPRENEURSHIP COMPETENCE

Transformer les idées en actions

CULTURAL AWARENESS AND EXPRESSION COMPETENCE

Être conscient de son propre contexte culturel et du contexte culturel des autres.

DIGITAL COMPETENCE

Maîtrise de l'information et des données

Erasmus+

Produire, stocker, analyser des informations à l'aide de différents dispositifs
Partager l'information via les outils numériques
Utilisation confiante, critique et responsable des technologies numériques.

MATHEMATICAL COMPETENCE AND COMPETENCE IN SCIENCE, TECHNOLOGY AND ENGINEERING

Résoudre des problèmes
Pensée logique et critique

LITERACY COMPETENCE

Rechercher, collecter et traiter des informations
Formuler et exprimer des opinions de manière convaincante et appropriée.

[redacted]
Le / La Participant/e

Bidart, France, 07/09/2022

POUR D'AVANTAGES DE RÉFÉRENCES, VEUILLEZ CONTACTER :

Emmanuel Arrechea
Chargé de mission
ANTIC Pays Basque
earrechea@antic-paysbasque.com
05 32 09 11 94

Plus d'informations et de documents originaux sur les Compétences-clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie sont disponibles sur :
http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm

Plus d'informations sur le programme Erasmus+ : Jeunesse en action sont disponibles sur :
http://ec.europa.eu/youth/programme et à propos du Youthpass sur : www.youthpass.eu

Références théoriques

Biesta, G., Allan, J. & Edwards, R. (2011) The Theory Question in Research Capacity Building in Education : Towards an Agenda for Research and Practice, *British Journal of Educational Studies*, 59:3, 225-239, doi : 10.1080/00071005.2011.599793.

Boss, S. (2019). *L'apprentissage par projet : Une brève histoire*, Disponible : https://www.edutopia.org/project-based-learning-history

Eze, J. , Nwali, F. & Anthony, C. (2012). Renforcement des capacités pour l'éducation à l'entrepreneuriat : Le défi pour les nations en développement. *American Journal of Business Education*, 5(4), 401-408.

Kakalejčík, L. & Pal'ovà, D. (2019). Amélioration des compétences des étudiants via l'apprentissage par projet, *42e Convention internationale sur les technologies de l'information et de la communication, l'électronique et la microélectronique* (pp. 661-666), Opatija, Croatie ; doi : 10.23919/MIPRO.2019.8756958 ;

Murray, J. et al. (2009). Recherche et formation des enseignants au Royaume-Uni : Building capacity. *Teaching and Teacher Education*, 25(7), 944-950.

Paľová, D., Vejačka, M. & Kakalejčík, L. (2020). L'apprentissage par projet comme outil d'amélioration de l'attitude entrepreneuriale des étudiants. *Advances in Science, Technology and Engineering Systems Journal*, 5(1), 346-354.

Pereira, S., Fillol, J. et Moura, P. (2019). El aprendizaje de los jóvenes con medios digitales fuera de la escuela : De lo informal a lo formal, *Comunicar ; Comunicar 58 : Aprendizaje y medios digitales : Formas emergentes de participación y transformación social* ; 41-50. Disponible : https://www.scipedia.com/public/Pereira_et_al_2019a ;

Pergert, P. (2009). L'apprentissage méthodologique par la pratique : Challenges, lessons learned and rewards. *The Grounded Theory Review*, 8(2).

Roberts, J. W. (2012). *Au-delà de l'apprentissage par la pratique : Les courants théoriques de l'éducation expérientielle*. New York : Routledge.