



TeleGrow

Enhancing the Teleworking Digital Skills for the Middle aged employees

Rapport TeleGrow 2021

Résumé exécutif



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

2020-1-ES01-KA226-VET-096306

Erasmus+ KA226 – Partenariats pour la préparation à l'enseignement numérique

Index

01

**Le projet
TeleGrow**

02

**Les résultats
du projet**

03

**Le rapport
interactif
TeleGrow**

04

**La recherche
TeleGrow**

05

**Le contexte du
télétravail**

08

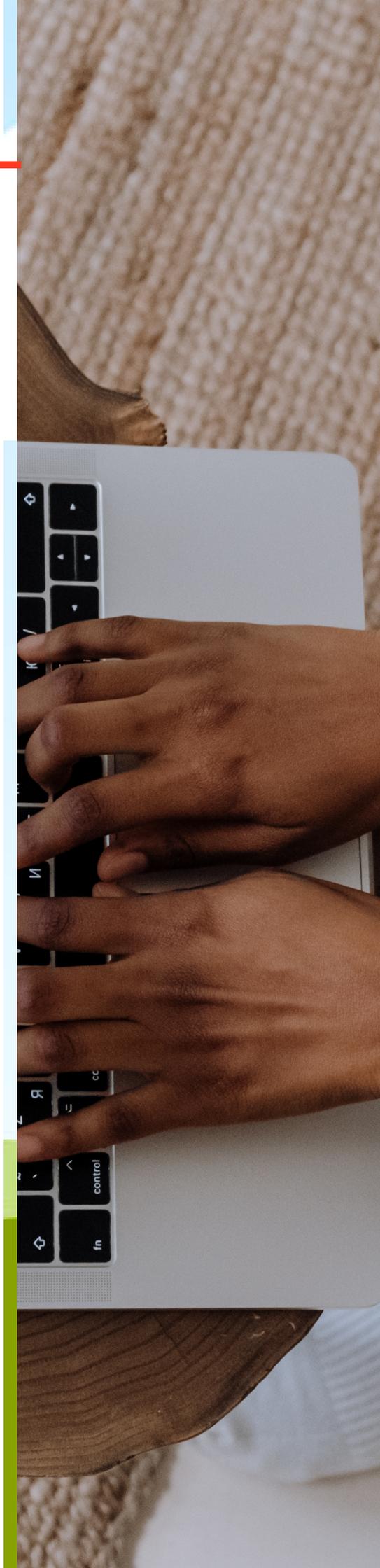
**Besoins en
compétences
numériques et
non techniques**

11

**Stratégies
d'apprentissage
des compétences
numériques et
non techniques**

12

**Promouvoir le
télétravail**



Le projet TeleGROW

Le projet TeleGrow vise à améliorer l'employabilité des apprenants et des employés de plus de 50 ans en renforçant leurs compétences numériques, avec la collaboration des formateurs, afin de promouvoir l'adoption du télétravail comme nouvelle méthode de travail.



DURÉE DU PROJET

24 MOIS (01/03/2021 - 28/02/2023)

PAYS PARTENAIRES

ITALIE - FRANCE - GRECE - POLOGNE - ESPAGNE



TeleGrow cherche à améliorer les compétences et à offrir davantage de possibilités de développement aux apprenants d'écoles professionnelles et aux employés de plus de 50 ans afin de combler le fossé numérique.

Avant le COVID-19, le télétravail n'était adopté que par très peu de pays et dans très peu de secteurs, si bien qu'un grand nombre d'employés n'avaient pas d'expérience du travail à distance. La pandémie actuelle a changé notre vie quotidienne, y compris notre environnement de travail.

Les employés âgés de plus de 50 ans ont tendance à avoir moins de compétences en matière de TIC et de numérique que les plus jeunes et sont confrontés à davantage de défis en termes d'acquisition de nouvelles connaissances numériques. Avec environ 30% d'entre eux qui commencent à travailler à domicile, suite à la COVID-19, il y a un besoin crucial d'acquérir quelques connaissances numériques de base.

TeleGrow est déterminé à renforcer et à développer les priorités du programme Erasmus+ afin d'améliorer les compétences numériques, formelles et informelles.

<https://telegrow.erasmus.site/>

Les résultats du projet TeleGrow

Le kit complet du télétravail pour les plus de 50 ans

Numérique & Compétences

Le projet TeleGrow vise à fournir un outil de formation utile pour aider les employés de plus de 50 ans à développer leurs compétences numériques et à s'adapter efficacement à la nouvelle réalité du télétravail. Le partenariat vise à améliorer les compétences et les méthodes de formation des formateurs et à offrir un soutien à l'intégration numérique des employés plus âgés dans l'environnement du télétravail.



Rapport interactif TeleGROW

Un rapport interactif présentant les résultats de la phase de recherche qui analyse le contexte du télétravail, le déficit de compétences numériques pour les personnes de plus de 50 ans, ainsi que les obstacles et les idées qui favoriseront ou limiteront l'adoption du télétravail.



Guide "Stay Gold"

Un guide de formation avec des savoir-faire transversaux appliqués au télétravail et axés sur le maintien de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



TeleGrow HUB

Une plateforme d'apprentissage en ligne, conçue dans un double format : une sous-plateforme pour les apprenants d'écoles professionnelles et les employés âgés de plus de 50 ans et une autre pour les enseignants/formateurs.



Modules de formation TeleGrow

Un outil de formation avec des compétences numériques transversales qui équipera les professionnels plus âgés des compétences nécessaires à l'ère numérique.

Groupes cibles
Formation professionnelle
et éducative



Apprenants professionnels
Formateurs professionnels
Employés
Employeurs

<https://telegrow.erasmus.site/>

Le rapport interactif TeleGROW

Le rapport TeleGrow est une source interactive qui fournit un aperçu complet et utile du cadre général qui existe dans le pays de chaque partenaire en matière de télétravail.

La première phase du projet Telegrow a consisté à développer une recherche dans le pays de chaque partenaire afin d'obtenir des informations précieuses pour le projet. Les résultats de cette recherche ont été résumés dans ce rapport. La version interactive et le rapport complet sont également disponibles sur le site web du projet : <https://telegrow.erasmus.site/>.

Méthodologie de recherche

Mise en œuvre
de la phase de recherche:
Avril à Juillet 2021

Recherche documentaire

ITALIE - FRANCE
GRECE - POLOGNE - ESPAGNE

Questionnaires pour les apprenants & les formateurs

257
Réponses des
apprenants et employés

229
Réponses des enseignants
et formateurs

Groupes de discussion Entreprises représentatives

6 **34**
Groupes de discussion
Rencontres Participants

Sur quels modèles avons-nous basé nos recherches ?

- Modèle d'acceptation technologique
- Cadre de compétence numérique pour les citoyens (DigComp 2.0)
- Cadre de compétence numérique pour les éducateurs (DigCompEdu)
- Autres échelles testées

Quelle est la situation dans chaque pays ?

- Niveau d'adoption du télétravail avant et après la pandémie
- Législation qui régit le télétravail
- Compétences numériques et politiques de développement
- Bonnes pratiques en matière de télétravail

Apprenants et employés d'écoles professionnelles & télétravail

- Obstacles et croyances
- Perception du niveau de compétences numériques (techniques et non techniques).
- Priorité des compétences numériques techniques et non techniques pour le télétravail

Formateurs et responsables de formation professionnelle et télétravail

- Priorité aux compétences techniques et non techniques numériques pour le télétravail
- Obstacles et stratégies pour offrir une formation numérique efficace aux apprenants de 50 ans et plus

Quelle est la vision des employeurs sur le télétravail ?

- Avantages, obstacles, besoins et difficultés pour favoriser le télétravail
- Compétences numériques et non techniques considérées comme essentielles
- Fracture numérique chez les 50+ et formation
- Bonnes pratiques

Rapport
TeleGROW

<https://telegrow.erasmus.site/>

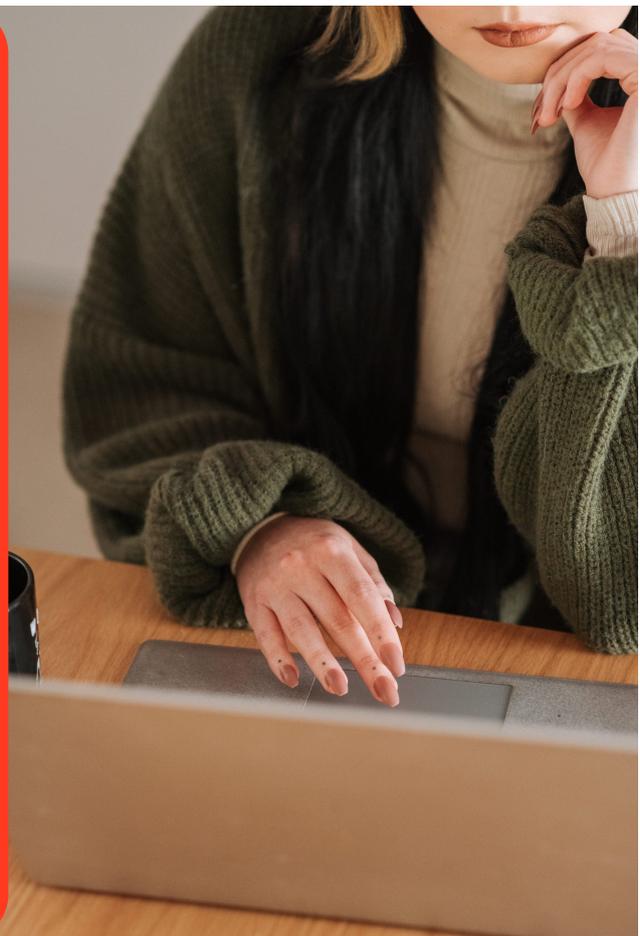
Le contexte du télétravail

Le télétravail est une nouvelle façon de travailler qui est appelée à durer. Poussés par la situation de la pandémie, la plupart des pays ont adapté leur législation pour promouvoir le télétravail et garantir les droits et devoirs des employés et des employeurs.

Le concept de télétravail est défini de différentes manières selon les lois des pays. Elles ont en commun de considérer le télétravail comme une forme d'organisation du travail développée à distance avec l'utilisation de la technologie (TIC).

TÉLÉTRAVAIL NOTION DE DROIT

- Un mode de travail effectué en dehors des locaux de l'employeur.
- Il peut être adopté partiellement ou totalement.
- En utilisant des moyens et des systèmes informatiques, télématiques et de télécommunications.
- Développé sur la base du volontariat, avec un accord entre le salarié et l'employeur.
- Garantir les mêmes droits et obligations que les salariés dans les locaux de l'entreprise.
- Fournir des aides aux employés pour le télétravail.



L'Italie est le pays qui a le concept le plus avancé appelé SmartWorking (ou Agile Work) qui est basé sur la promotion de la flexibilité et de l'autonomie des employés dans le choix des espaces, des temps et des outils à utiliser, face à une plus grande responsabilité des résultats.

Références de la législation sur le télétravail



- ITALIE** [Law 22 May 2017, n. 81 - Normattiva](#)
- FRANCE** [Code du travail 24 septembre 2021 art. L.1222-9 alinéa 1.](#)
- GRECE** [CHAPTER B: REGULATIONS FOR MODERN FORMS OF WORK](#)
[Article 66 Teleworking – Replacement of article 5 of Law 3846/2010](#)
- POLOGNE** [Labour code \(1974\), Art 67.5. \(chapter 2b. Hiring staff in the form of teleworking](#)
- ESPAGNE** [Royal Decree-Law 28/2020, of September 22, on remote work](#)

Bonnes pratiques en matière de télétravail

Quelques enseignements et bonnes pratiques tirés de l'expérience de la COVID-19

<p>CREDEM IBANK</p> <p>https://www.credem.it/content/credem/it</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adoption d'un système complet de travail intelligent, grâce à un concept de travail flexible et adaptatif Formation et éducation des employés afin de leur fournir un kit utile et concret de compétences numériques. 	<p>FICANTIERI Manufacturing</p> <p>https://www.ficantieri.com/it/sostenibilita/gestione-risorse-umane/le-nostre-iniziativa-per-il-covid-19/</p>	<ul style="list-style-type: none"> Capacité à mettre en œuvre le travail intelligent dans une entreprise productive Organisation intelligente du travail par l'adoption de stratégies flexibles pour chaque employé selon sa situation personnelle. Éducation et formation
<ul style="list-style-type: none"> Priorité à la sécurité des employés Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle Transformation du lieu de travail-Flexibilité 	<p>BEAT</p> <p>https://www.capital.g.r/epixeiriseis/3523707/beat-euelixia-gja-100-tilergasia-olo-to-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> Partage de bonnes pratiques Création d'un canal de communication entre l'entreprise et ses clients Renforcement du travail d'équipe Développement personnel 	<p>RESOLUTIONMKG</p> <p>https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2647315385528947&id=2102585396668618</p>
<p>LA POSTE</p> <p>https://www.laposte.fr/</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les conditions de santé sont prises en compte avec la fourniture d'équipements ergonomiques Proposer des cours d'apprentissage en ligne aux employés les moins familiarisés avec les nouvelles technologies. 	<p>L'OREAL</p> <p>https://www.loreal.com/fr/</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des formations en ligne sur la pratique du travail à distance (sur les risques potentiels pour la santé physique et mentale)
<ul style="list-style-type: none"> Apprendre par le biais d'un lien émotionnel au sein de la société Rendre possible le lien intergénérationnel afin que le groupe cible de notre projet TeleGrow (50+) se sente à l'aise tout en acquérant de nouvelles compétences (numériques). 	<p>Latarnicy w akcji (Lamplighters at work)</p> <p>Latarnicywakcji.pl</p>	<ul style="list-style-type: none"> La ligne d'assistance est facilement accessible L'équipe d'assistance technique est composée de personnes qui ont obtenu les compétences numériques nécessaires pour pouvoir guider d'autres personnes, en particulier les enseignants, sur la manière d'utiliser les outils d'enseignement en ligne. 	<p>A Polish Government's Project – Technical Support Line for Teachers</p>
<p>CAP GEMINI Spain</p> <p>https://www.capgemini.com/es-es/</p>	<ul style="list-style-type: none"> Organiser régulièrement des réunions en ligne, ou des activités qui génèrent un sentiment d'"équipe", même à distance. Renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise, ce qui améliorera leurs résultats 	<p>ASTRAZENECA Spain</p> <p>www.astrazeneca.es</p>	<ul style="list-style-type: none"> La nécessité de respecter les temps de repos dans le cadre du télétravail La formation et l'accompagnement des travailleurs, afin qu'ils développent les compétences et disposent des outils nécessaires

Formation aux compétences numériques **Engagement et communication**
Santé et sécurité **Déconnexion numérique**
Soutien et accompagnement **Flexibilité**

<https://telegrow.erasmus.site/>

L'Adoption du télétravail

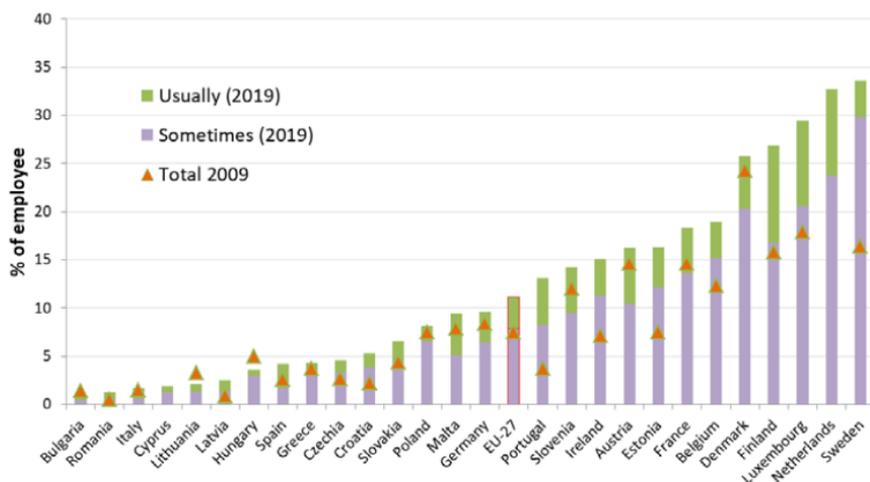
PAYS D'ADOPTION, BARRIÈRES ET CROYANCES

L'adoption du télétravail s'est accélérée en raison de la pandémie. Il a été démontré que cette nouvelle façon de travailler améliore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la productivité et la satisfaction des employés et des entreprises. Tout indique que les entreprises et les travailleurs continueront à miser sur cette nouvelle façon de travailler. La recherche TeleGrow a analysé l'adoption par les pays ainsi que les obstacles et les croyances qui peuvent ralentir la progression du télétravail.

LE TÉLÉTRAVAIL EN EUROPE

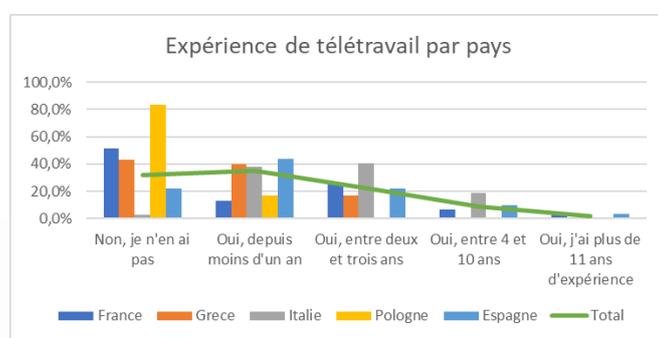
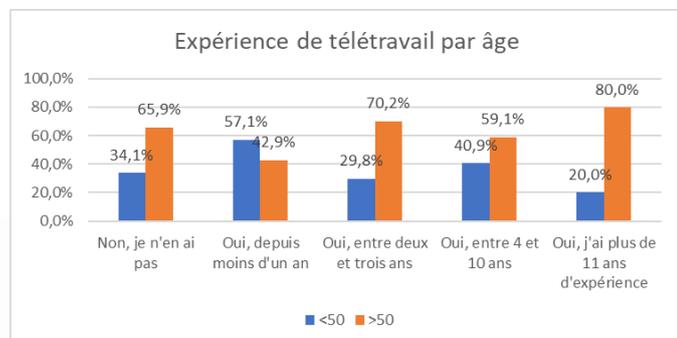
En 2019, la part des salariés travaillant à domicile régulièrement ou du moins occasionnellement était supérieure à 30 % dans une poignée de pays. Elle était inférieure à 10 % dans la moitié des États membres de l'UE, dont l'Italie, l'Espagne, la Grèce et la Pologne. Seule la France se situait au-dessus de la moyenne européenne. Les pays d'Europe du Nord ont enregistré la plus forte croissance de l'adoption du télétravail au cours de la dernière décennie. Depuis l'apparition de la pandémie de Covid-19, le travail à domicile est devenu la norme pour 40 % d'entre eux, Eurofound (2020).

Prévalence du télétravail dans les États membres de l'UE



Source: Eurostat, LFS.

Expérience de télétravail des apprenants et des employés d'écoles professionnelles qui ont participé à la recherche TeleGrow.



© Union européenne, 2020 – JRC120945

5,4%

employés dans l'UE-27 ont généralement travaillé à domicile en 2019.

15%

des salariés de l'UE avaient déjà télétravaillé avant la pandémie.

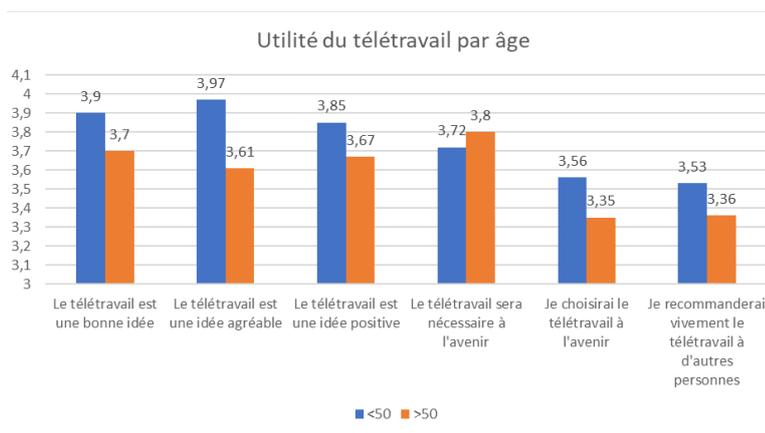
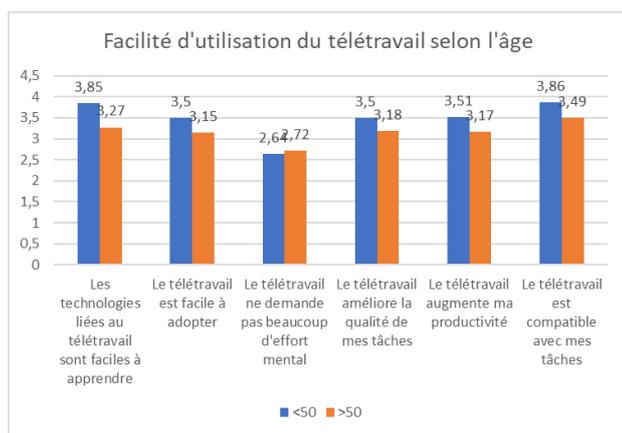
40%

des personnes travaillant dans l'UE ont commencé à télétravailler à temps plein à la suite de la pandémie.

Barrières & Croyances

Les recherches menées dans le cadre du projet TeleGrow ont montré que si le télétravail est perçu comme une méthode de travail facile à utiliser et utile et qu'il existe une attitude positive à son égard, l'intention d'une utilisation future diminue dans la plupart des pays. Bien que son utilisation soit confortable, utile et une bonne idée, ils ne pensent pas qu'ils le recommanderont ou le choisiront, bien qu'ils pensent que les entreprises l'exigeront. Ceci est également évident dans une analyse par âge, avec les plus et les moins de 50 ans, donc indépendamment de l'âge ou du pays d'origine, les résultats sont similaires dans leurs différences.

Modèle d'acceptation de la technologie (modèle TAM) par les apprenants d'écoles professionnelles et les employés



Obstacles et croyances concernant le télétravail des apprenants et employés

En ce qui concerne les barrières et les croyances relatives au télétravail, l'âge et le pays d'origine ne sont pas décisifs, mais de manière descriptive, on peut indiquer que les plus grandes barrières sont le fait que l'environnement de travail est complètement ouvert au travailleur, suivi du fait que personne ne contrôlera les risques pour la santé associés au télétravail.

Par ailleurs, la croyance la plus forte concerne le sentiment de solitude et d'isolement lorsqu'ils travaillent dans un environnement sans collègues, tandis que ce qu'ils considèrent comme moins probable est qu'ils doivent être disponibles 24 heures sur 24 parce qu'ils télétravaillent. D'autre part, les obstacles les moins importants sont le fait de ne pas avoir de responsabilités et de tâches bien définies à effectuer à domicile, car cela affecte leurs possibilités de promotion et de développement professionnel.

BARRIÈRES (1 a 5)	<50	>50
L'environnement de travail sera sous ma responsabilité et ma surveillance.	3,54	3,01
Personne ne surveillera ma santé ou n'évaluera les risques encourus dans mon environnement de travail.	3,46	3,04
Je n'aurai pas l'équipement adéquat pour faire du télétravail si l'entreprise ne me le fournit pas.	3,3	2,86
Je ressentirai moins d'affinité avec l'entreprise qu'en présentiel.	3,4	3,03
Je ne pourrai pas joindre mes superviseurs aussi rapidement et je serai confronté(e) à plus de retard dans les prises de décision.	2,91	2,82
J'aurai besoin d'une formation et de conseils spécifiques pour pratiquer efficacement le télétravail dans mon nouvel emploi.	3,27	3,07
Je ne disposerai pas d'une explication claire concernant mes responsabilités, ni d'une instruction bien définie sur Cela entravera mon développement professionnel et mes possibilités de promotion.	2,71	2,55
	2,91	2,67
CROYANCES (1 a 5)	<50	>50
Je pourrais être facilement surmené(e) : l'utilisation abusive du "travail à plein temps".	3,51	3,3
Je devrais être disponible 24/24h.	2,39	2,53
Ce serait stressant pour moi que mon entreprise surveille constamment mon travail.	3,21	3,11
Je pourrais avoir une tendance au surmenage ("workaholisme" ou effort de travail compulsif).	3,11	3,11
Je me sentirais plus isolé(e) en télétravail. Mes collègues de travail et les autres personnes me manqueraient.	3,78	3,48
Je pourrais ressentir un conflit entre ma loyauté envers l'entreprise et ma loyauté envers ma famille lorsque je travaille à domicile.	3,29	3,03
Je n'aurais pas d'assistance technique et je devrais résoudre les problèmes par moi-même.	2,89	3,01

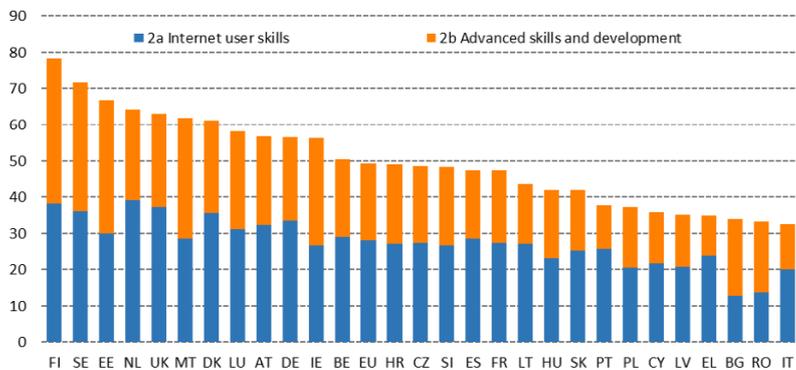
<https://telegrow.erasmus.site/>

Compétences numériques et non techniques

TÉLÉTRAVAIL ET FRACTURE NUMÉRIQUE

Le télétravail requiert une variété de compétences numériques différentes et, en effet, on observe que le niveau de compétences numériques et la formation aux TIC ont une corrélation positive avec la quantité et la qualité du télétravail. ("JRC:Telework in the EU", 2020). La recherche TeleGrow a analysé le niveau des compétences numériques en Europe et dans chaque pays participant et les principales politiques et stratégies à améliorer.

Capital humain index de l'économie et de la société numériques (DESI) 2020



Source: DESI 2020, European Commission.

COMPÉTENCES NUMÉRIQUES EN EUROPE

58%

Personnes ayant au moins des compétences numériques de base

33%

Individus au-dessus des compétences numériques de base

61%

Personnes ayant au moins des compétences de base en informatique

35%

Personnes âgées de 55 à 74 ans ayant au moins des compétences de base.

FOSSÉ NUMÉRIQUE

LES TRAVAILLEURS DE PLUS DE 50 ANS ONT TENDANCE À AVOIR DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES MOINS ÉLEVÉES

Les indicateurs de compétences sont fortement influencés par les aspects sociodémographiques. Par exemple, 82 % des jeunes (16-24 ans), 85 % des personnes ayant un niveau d'éducation formelle élevé, 68 % des salariés ou des indépendants et 87 % des étudiants possèdent au moins des compétences numériques de base. En revanche, seuls 35% des personnes âgées de 55 à 74 ans et 30% des retraités et des inactifs possèdent des compétences de base.

(DESI Human Capital Report 2020)

58%
Compétences basiques

Objectif de l'UE d'ici 2025

80%
Compétences basiques

Il est essentiel de développer les compétences numériques de la main-d'œuvre de l'UE



Digital Skills and Jobs Coalition

Politiques de développement des compétences numériques

- Stratégie nationale pour les compétences numériques **ITALIE**
- La numérisation de la société : une volonté politique **FRANCE**
- Des compétences numériques pour une Grèce numérique **GRECE**
- La Pologne numérisée **POLOGNE**
- Plan national pour les compétences numériques **ESPAGNE**



<https://telegrow.erasmus.site/>

Compétences numériques et non techniques

Le cœur de la recherche de TeleGrow a été développé par le biais de questionnaires. Les compétences numériques auxquelles les apprenants en formation professionnelle et les employés de plus de 50 ans devraient être formés et les stratégies d'apprentissage que les formateurs devraient utiliser pour les enseigner efficacement ont été analysées.

COMPETENCES NUMERIQUES

Les employeurs qui ont participé à nos recherches ont estimé que les compétences numériques sont essentielles et qu'il est difficile de favoriser le télétravail si les employés n'ont pas une culture numérique suffisante.

- + Communication efficace
 - + Collaboration
 - + Gestion de projet
 - + Sécurité en ligne
- sont les plus appréciés.

Néanmoins, ils considèrent que les compétences non techniques (Soft Skills) sont bien plus importantes :

- + Travail d'équipe
 - + Autonomie
 - + Gestion du stress
 - + Capacité d'apprentissage
- sont les plus soulignées.

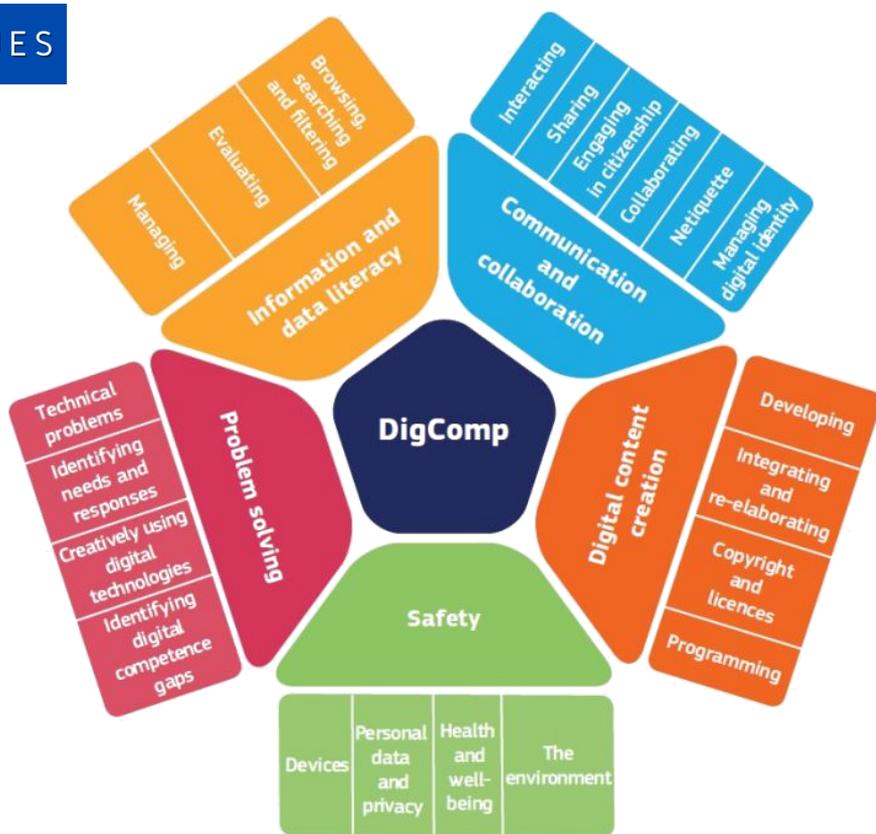


Schéma de compétence numérique pour les citoyens (DigComp 2.0)

COMPETENCES NON TECHNIQUES

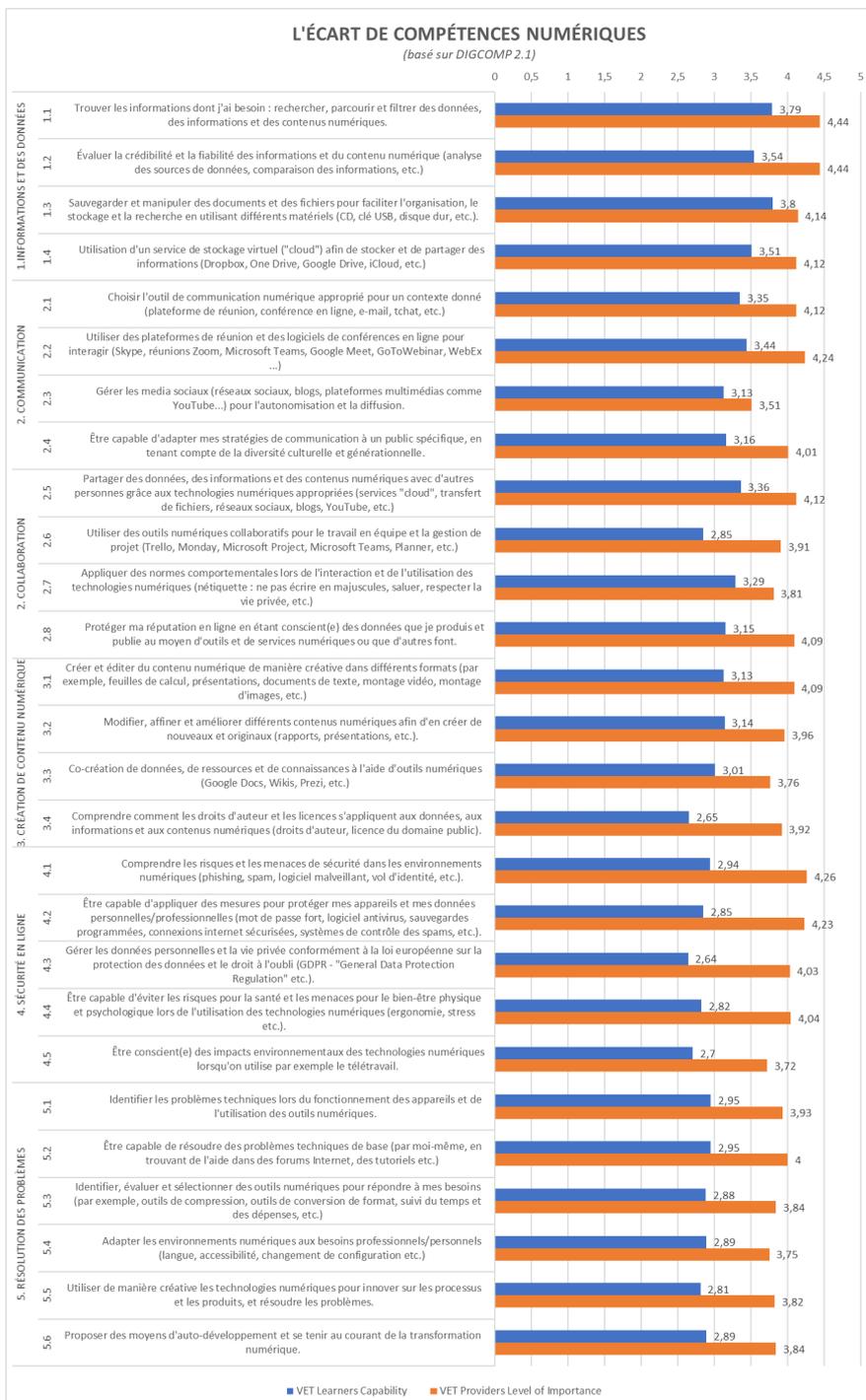
- Contrôle émotionnel & gestion du stress
- Bien-être physique et mental
- Gestion de soi
- Flexibilité et souplesse d'esprit
- Soins et responsabilités domestiques
- Capacité d'apprentissage

Les compétences numériques sont essentielles pour favoriser le télétravail, mais les compétences non techniques sont encore plus importantes pour les employeurs.

Besoins en compétences numériques et non techniques

Il existe un écart entre le niveau d'importance accordé aux compétences numériques par les prestataires de l'école professionnelle et la capacité auto-évaluée des apprenants, indépendamment de leur âge ou de leur pays d'origine. Cet écart montre l'amélioration des compétences que les apprenants et les employés devraient développer.

L'analyse des compétences numériques s'est basée sur le cadre de compétences numériques pour les citoyens. (DigComp 2.0)



BESOINS EN COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

Il est recommandé que la formation aux compétences numériques soit réalisée en particulier dans les domaines de la sécurité en ligne et de la résolution de problèmes, étant donné que les niveaux de compétence dans des domaines tels que la communication, la collaboration et la gestion de l'information sont plus favorables. Toutefois, si l'on s'intéresse aux groupes d'âge de plus de 50 ans, on constate qu'ils ont également besoin d'une formation dans ces domaines pour atteindre le niveau de compétences des plus jeunes apprenants et employés.

BESOINS EN COMPÉTENCES NON TECHNIQUES

En observant les résultats relatifs aux compétences non techniques, il est clair que tous les groupes s'accordent à dire que la capacité d'apprentissage et la gestion et le contrôle efficaces des émotions et du stress sont les plus importants, mais il convient peut-être de noter qu'il s'agit d'un type de compétence difficile à mettre en pratique. Par conséquent, les communautés éducatives de l'école apprenante devraient faire un effort pour améliorer le niveau de compétences non techniques de leurs apprenants.

<https://telegrow.erasmus.site/>

Stratégies d'apprentissage des compétences numériques et non techniques

L'enquête menée auprès des enseignants et formateurs en écoles professionnelles a permis d'obtenir des informations sur les compétences nécessaires, mais aussi sur les principaux problèmes auxquels ils sont confrontés pour approcher les apprenants de plus de 50 ans et leur fournir une formation numérique efficace.

Obstacles identifiés au développement des compétences numériques des apprenants de plus de 50 par les formateurs d'écoles professionnelles par pays

Veillez indiquer votre degré d'accord avec les affirmations suivantes sur la manière dont nous pourrions offrir une formation numérique plus efficace aux apprenants de plus de 50 ans:

	Francia	Grecia	Italia	Polonia	Spagna	Total
Rendre l'apprentissage pertinent pour leur emploi et leur employabilité	4,39	4,7	4,1	4	4,41	4,34
Offrir un horaire flexible	4,24	4,17	4,1	4,03	4,38	4,24
Promouvoir la participation active et l'interaction sociale (par exemple, discussions en petits groupes, jeux de rôle, expériences, etc.)	4,3	4,53	4,2	4,03	4,05	4,17
Intégrer les expériences de vie et les connaissances des apprenants dans les activités éducatives.	4,27	4,7	4,2	3,97	4,31	4,29
Fournir une assistance et des conseils pour résoudre les problèmes et les	4,36	4,57	4,15	4,23	4,48	4,38
Utilisation d'une variété de méthodes d'enseignement et d'apprentissage, y compris l'apprentissage pratique (par exemple, études de cas, simulation, jeux,	4,36	4,73	4,17	4,03	4,34	4,32
Fournir des outils d'auto-évaluation	4,09	4,07	4,17	4	3,98	4,04
Fournir un environnement d'apprentissage favorable avec de multiples ressources et des possibilités de poser des questions et de corriger ses erreurs.	4,39	4,53	4,15	4,13	4,31	4,3
Suivre les progrès des apprenants et fournir un retour d'information efficace	4,48	4,3	4,1	4,27	4,48	4,36

Stratégies identifiées pour fournir une formation numérique efficace par les formateurs d'écoles professionnelles par pays

Veillez indiquer votre degré d'accord avec les affirmations suivantes sur la manière dont nous pourrions offrir une formation numérique plus efficace aux apprenants de plus de 50 ans:

	France	Grèce	Italie	Pologne	Espagne	Total
Rendre l'apprentissage pertinent pour leur emploi et leur employabilité	4,39	4,7	4,1	4	4,41	4,34
Offrir un horaire flexible	4,24	4,17	4,1	4,03	4,38	4,24
Promouvoir la participation active et l'interaction sociale (par exemple, discussions en petits groupes, jeux de rôle, expériences, etc.)	4,3	4,53	4,2	4,03	4,05	4,17
Intégrer les expériences de vie et les connaissances des apprenants dans les activités éducatives.	4,27	4,7	4,2	3,97	4,31	4,29
Fournir une assistance et des conseils pour résoudre les problèmes et les difficultés	4,36	4,57	4,15	4,23	4,48	4,38
Utilisation d'une variété de méthodes d'enseignement et d'apprentissage, y compris l'apprentissage pratique (par exemple, études de cas, simulation, jeux, résolution de problèmes, ...)	4,36	4,73	4,17	4,03	4,34	4,32
Fournir des outils d'auto-évaluation	4,09	4,07	4,17	4	3,98	4,04
Fournir un environnement d'apprentissage favorable avec de multiples ressources et des possibilités de poser des questions et de corriger ses erreurs.	4,39	4,53	4,15	4,13	4,31	4,3
Suivre les progrès des apprenants et fournir un retour d'information efficace	4,48	4,3	4,1	4,27	4,48	4,36

Pour surmonter la fracture numérique des plus de 50 ans, nous avons besoin de bons supports de formation et de bonnes stratégies d'apprentissage adaptées aux apprenants adultes.

Les obstacles rencontrés par les formateurs lorsqu'ils enseignent aux apprenants de plus de 50 ans révèlent des problèmes intéressants, comme le fait que leur niveau de connaissances numériques est plus faible et qu'ils ont été moins formés dans ce domaine. C'est pourquoi les formateurs pensent que la meilleure façon d'enseigner les compétences numériques aux plus de 50 ans est de les motiver en donnant un sens à ces connaissances dans leur environnement de travail, tout en leur fournissant des conseils et une orientation constants pendant le processus d'apprentissage, ainsi qu'en surveillant les progrès des apprenants et en leur donnant un retour d'information.

Promouvoir le télétravail

La généralisation du télétravail nécessite de nouvelles améliorations tant du côté des employés que des employeurs, car il offre de grandes possibilités et de grands avantages. Nous évoluons vers un mode de travail hybride qui nécessite un renforcement des compétences numériques et des changements culturels liés à la transformation numérique.

AVANTAGES

- Productivité accrue
- Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Flexibilité et autonomie
- Augmentation de la satisfaction et du bien-être des employés
- Attraction de talents pour les entreprises
- Engagement des employés et confiance entre l'entreprise et le travailleur
- Inclusivité pour les personnes défavorisées
- Réduction des coûts et du temps de transport
- Moins d'impact sur l'environnement

&

BESOINS

- Bon équipement et investissement des entreprises
- Mise à niveau / recyclage des compétences numériques
- Apprentissage continu des compétences numériques avec des méthodes de formation efficaces.
- Amélioration des Soft Skills (travail en équipe, collaboration... dans des contextes distants)
- Politiques claires dans les entreprises concernant le télétravail.
- Éviter le désengagement émotionnel et l'isolement.
- Apprendre des stratégies de déconnexion numérique
- Amélioration de la législation
- Changement culturel et leadership

Le projet TeleGROW contribuera aux objectifs de l'UE en améliorant les compétences numériques et non techniques des apprenants et des employés d'écoles professionnelles et en formant les enseignants et formateurs à des stratégies d'apprentissage efficaces pour les enseigner.



Guide
"Stay Gold"

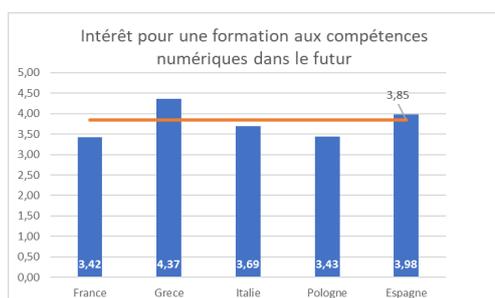


TeleGrow
HUB



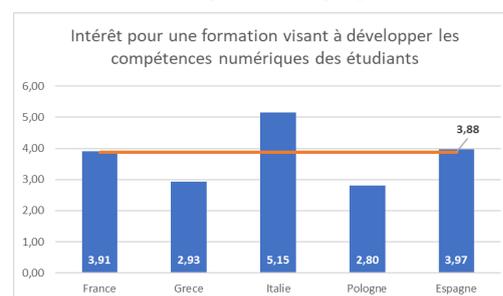
Modules de formation
TeleGrow

APPRENANTS ET EMPLOYÉS



**HAUT NIVEAU
DE VOLONTÉ
POUR ÊTRE FORMÉ
SUR TELEGROW
GROUPES CIBLES**

FORMATEURS



<https://telegrow.erasmus.site/>



TeleGrow

Enhancing the Teleworking Digital Skills for the Middle aged employees

©2021

Projet TeleGrow du partenariat Erasmus+ :
Améliorer les compétences numériques en matière de
télétravail pour les employés d'âge moyen

2020-1-ES01-KA226-VET-096306

Erasmus+ KA226 – Partenariats pour la préparation à
l'enseignement numérique

**Merci
à tous les
participants**

Plus d'informations sur :
<https://telegrow.erasmus.site/>

Partenariat Erasmus+ Projet TeleGrow



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

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