



TeleGrow

Enhancing the Teleworking Digital Skills for the Middle aged employees

Les modules de formation TeleGrow : Notes pour les formateurs



Un livret pour faire de
l'apprentissage
numérique une
expérience inclusive et
engageante !

11/10/2022



Erasmus+

Projet financé par : **Appel 2020 Cycle 1 KA2 -
Coopération pour l'innovation et l'échange de
bonnes pratiques / KA226 - Partenariats pour la
préparation à l'éducation numérique**

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

Index

| | |
|--|----|
| 1. Introduction au livret : contexte, groupes cibles et impact attendu | 2 |
| 2. Objectif du livret..... | 5 |
| 3. Partie principale..... | 6 |
| Chapitre 1 – Adéquation attendue des apprenants/résultats d'apprentissage | 6 |
| Chapitre 2 – Méthodes et techniques d’engagement | 13 |
| Chapitre 3 – Accessibilité & inclusivité dans les processus d’apprentissage | 22 |
| Chapitre 4 – Activités pratiques & outils utiles | 25 |
| 4. La formation TeleGrow & les témoignages | 37 |
| 5. Références..... | 41 |

1. Introduction au livret : contexte, groupes cibles et impact attendu

Avec la Covid-19, l'apprentissage à distance en ligne est devenu la nouvelle normalité dans le domaine de l'enseignement professionnel. Cependant, le matériel et les outils pédagogiques prêts à l'emploi disponibles pour les formateurs professionnels concernant l'éducation et la sécurité numériques sont très limités et il est urgent que la communauté et les institutions de l'UE, telles que le CEDEFOP, produisent et mettent à disposition ce matériel. Les formateurs professionnels manquent également de compétences numériques et de connaissances sur l'utilisation responsable des technologies numériques et la sécurité en ligne des apprenants. (Digital Gap during Covid19, CEDEFOP, 2020).

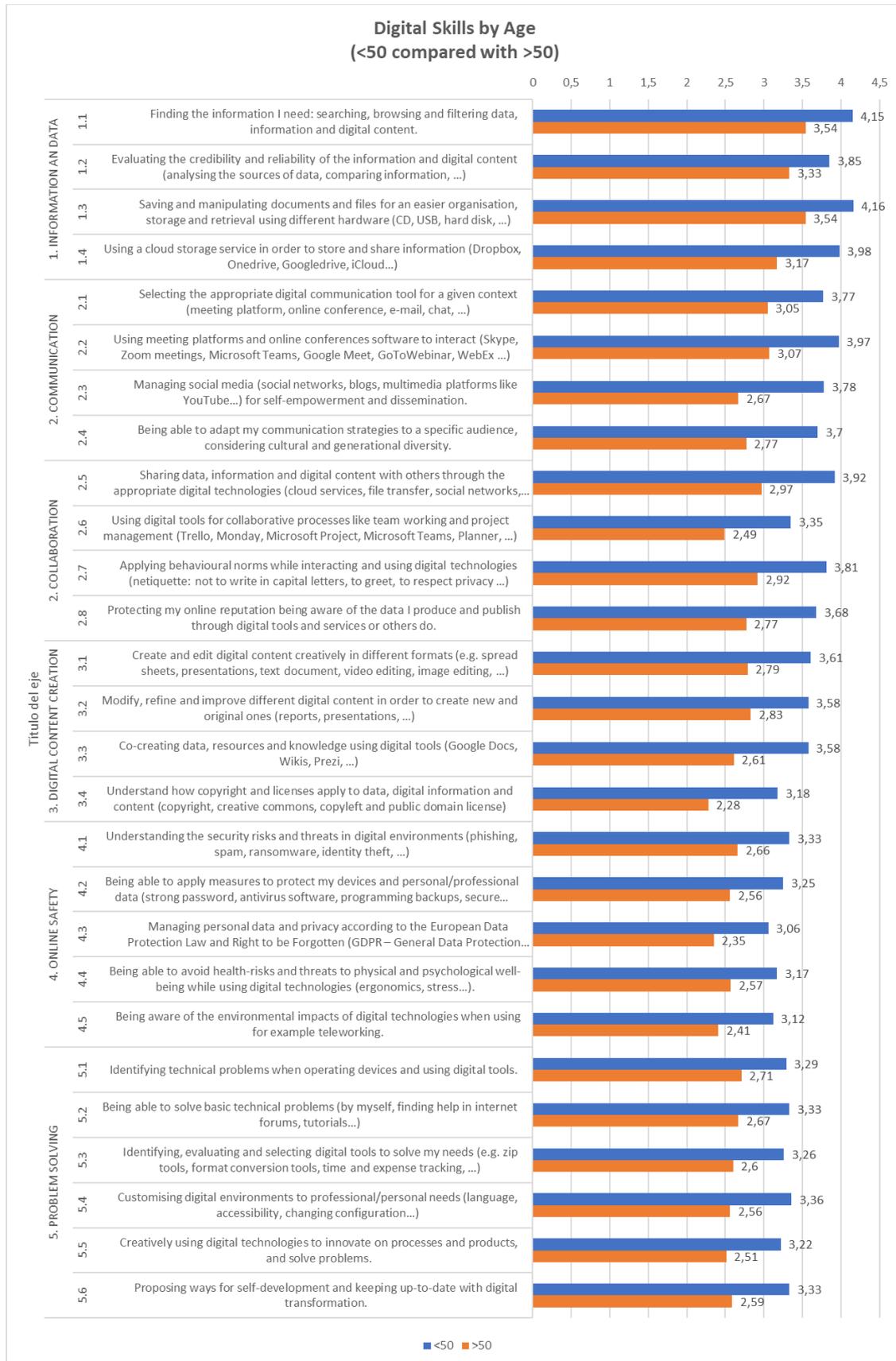
Comme l'indiquait la phase de recherche du projet TeleGrow (cf. [PDF](#) et [Guide Interactif](#) publié sur la [page web du projet](#)), les apprenants âgés de plus de 50 ans ont des compétences numériques inférieures à celles des personnes plus jeunes. Les modules de formation TeleGrow s'adressent spécifiquement à ce groupe cible afin de réduire la fracture numérique, bien qu'ils puissent également être utilisés par des personnes plus jeunes pour améliorer leurs compétences.

Le cœur de la recherche de TeleGrow a été développé par le biais de questionnaires. Les compétences numériques pour lesquelles les apprenants et les employés de plus de 50 ans devraient être formés et les stratégies d'apprentissage que les formateurs professionnels devraient utiliser pour les enseigner efficacement ont été analysées. Les modules de formation TeleGrow et ce document de notes pour les formateurs ont été développés sur la base des principaux résultats de la phase de recherche.

Les modules de formation sont basés sur le cadre européen de la compétence numérique des citoyens (DigComp) publié par Carrero et al. (2017). Le modèle

DigComp 2.1. offre un outil pour améliorer la compétence numérique des citoyens. DigComp a été initialement publié en 2013 et est devenu un point de référence pour de nombreuses initiatives en matière de compétences numériques, tant au niveau européen qu'au niveau des États membres de l'UE.

L'analyse des compétences numériques développée par TeleGrow s'appuie sur DigComp. Le graphique suivant montre le déficit de compétences numériques pour les personnes de plus de 50 ans.



Les modules de formation TeleGrow contribuent à combler cette lacune, l'objectif étant d'améliorer les compétences numériques des personnes de plus de 50 ans afin qu'elles puissent suivre l'évolution du télétravail. En réalité, les modules de formation développés équiperont les formateurs professionnels d'outils et de connaissances nécessaires pour aider les employés d'âge moyen à faire face aux défis découlant du passage récent et soudain au travail en ligne et à distance, en les aidant à développer des compétences numériques et, ainsi, à promouvoir leurs possibilités d'apprentissage et d'employabilité et les changements dans la vie professionnelle contemporaine surcompétitive.

Ce livret de notes pour les formateurs est un document indépendant qui agit comme un complément aux modules de formation TeleGrow, mais qui est essentiellement utile pour que le produit atteigne son objectif.

Groupes cibles :

Principaux : formateurs professionnels, institutions et écoles professionnelles, et autres groupes pertinents

Secondaires : les apprenants, spécialement âgés de plus de 50 ans

2. Objectif du livret

L'objectif de ce livret est de fournir aux formateurs et aux prestataires professionnels des ressources et des directives utiles pour tirer le meilleur parti des modules de formation TeleGrow pour les apprenants. Il comprend des informations précieuses sur :

- L'adéquation éducative que les apprenants acquerront après avoir suivi les cours.
- Les techniques d'engagement à suivre par les formateurs pour se rapprocher des apprenants d'âge moyen et les inclure dans leurs processus éducatifs.

- Comment créer un environnement de formation inclusif et accessible aux personnes âgées ?
- Des activités pratiques utiles, des ressources d'apprentissage supplémentaires et des outils pour soutenir la prestation des cours et encourager les apprenants par des activités autorégulées et des tâches à réaliser. Une partie des activités a été testée lors de l'activité d'apprentissage, d'enseignement et de formation (LTTA) qui s'est tenue à Larissa, en Grèce, en septembre 2022.

3. Partie principale

Chapitre 1 – Adéquation attendue des apprenants/résultats d'apprentissage

Après avoir suivi la formation dispensée par **Les modules de formation TeleGrow**, les apprenants parviendront à acquérir des connaissances et des compétences qui s'avéreront très utiles dans des conditions d'emploi impliquant le télétravail.

En général, les apprenants doivent être conscients des avantages qu'ils peuvent tirer du télétravail dans leur routine de travail quotidienne, être informés des perspectives et des défis qui résultent de l'utilisation des technologies numériques sur le plan environnemental, comprendre les notions incluses dans le concept de maîtrise de l'information et des données, et enfin, ils seront en mesure non seulement de savoir comment un environnement de travail à domicile peut les aider à être productifs et efficaces, mais aussi comment en créer un pour couvrir leurs besoins en matière de télétravail.

Les modules de formation sont structurés dans le cadre d'un paquet de formation modulaire commun et couvrent une grande variété de thèmes allant de la communication et de la collaboration numériques et des compétences numériques à la confidentialité et à la sécurité numériques.

Les modules de formation TeleGrow couvrent tous les domaines de DigComp en mettant l'accent et en approfondissant ceux que nous avons identifiés comme étant des compétences clés pour le télétravail.

| DigComp – Cadre européen de la compétence numérique des citoyens | Les modules de formation TeleGrow |
|--|--|
| 1. Maîtrise de l'information et des données | 1. Bienvenue dans la transformation numérique 2. Les bases de l'informatique |
| 2. Communication et collaboration | 3. La communication et la collaboration numériques 5. Les outils de gestion de projet numérique |
| 3. Création de contenu numérique | 4. La gestion des réseaux sociaux |
| 4. Sécurité | 6. Les bases de la sécurité en ligne |
| 5. Résolution de problèmes | <i>Inclus dans le guide TeleGrow : How to Stay gOLD</i> |

Résultats d'apprentissage des modules de formation aux compétences numériques TeleGrow



Le premier module est une introduction aux modules de formation TeleGrow, intitulé **Bienvenue dans la transformation numérique**, qui met en évidence les avantages de la mise en œuvre du télétravail dans la routine de la journée de travail. Il fournit également aux apprenants un aperçu utile des perspectives vertes et des défis qui accompagnent l'utilisation des technologies numériques. Les apprenants apprendront comment créer un environnement de travail à domicile pour améliorer leur productivité et leur efficacité au travail. En outre, ils acquerront une connaissance de base de ce qu'est la maîtrise de l'information et des données et quels sont les principaux concepts et notions pertinents.

Concernant **les Bases de l'informatique**, les apprenants pourront se familiariser avec les stratégies de recherche d'information en fonction de leurs besoins, avec les concepts de la 4e révolution industrielle, les différentes technologies, le matériel et les logiciels, ainsi qu'avec la terminologie des réseaux, la technologie mobile et l'informatique dématérialisée, ce qui leur permettra de sauvegarder des fichiers et

d'organiser leur espace numérique dans le matériel (USB, disques durs, etc.) ou dans l'informatique dématérialisée (par exemple, Google Drive, Dropbox, etc.). En outre, ils sont censés savoir comment effectuer des installations de dispositifs, de programmes et d'applications sur n'importe lequel de leurs appareils électroniques et comment se connecter à Internet. Enfin, les apprenants deviendront capables d'évaluer les informations et les contenus numériques en termes de fiabilité.

Avec la **Communication et la collaboration numériques**, les apprenants seront en mesure de gérer des plates-formes de réunion et des outils de conférence, de travailler en collaboration avec des documents, de savoir créer, partager, co-éditer, rechercher et signer électroniquement des documents, et d'utiliser efficacement les e-mails. En outre, ils apprendront la nétiquette ou comment appliquer les normes comportementales lors de l'interaction et de l'utilisation des technologies numériques.

Sur le module dédié à la **Gestion des réseaux sociaux**, les apprenants seront capables de reconnaître les différents outils de réseaux sociaux et leurs possibilités et de développer une stratégie de réseaux sociaux en choisissant l'outil approprié en fonction du groupe cible. En outre, ils apprendront à connaître les outils de communication utiles pour la diffusion et la gestion du marketing numérique. Les règles de base du droit d'auteur et la manière de les appliquer font également partie des éléments d'apprentissage inclus dans ce module.

Après la réalisation du module **Outils de gestion de projet numérique**, les apprenants seront capables de traiter les principaux concepts de la gestion de projet dans un contexte numérique, de choisir l'outil le plus approprié pour gérer les tâches du projet en fonction de leurs besoins, et de traiter les concepts de base du LEAN management. En outre, on attend d'eux qu'ils soient capables d'utiliser des outils collaboratifs, d'organiser le travail en ligne avec des équipes de manière collaborative, en étant capables de planifier, partager, développer et rendre compte du travail effectué à l'aide d'outils numériques.

En termes de cybersécurité, après le module de formation sur les **Bases de la sécurité en ligne**, les apprenants seront censés en savoir plus sur les concepts de spam, de *phishing*, de piratage et de *ransomware* et sur leur fonctionnement, ce qui leur permettra de les reconnaître lorsqu'ils se produisent et, par conséquent, de se protéger en prenant les mesures de sécurité appropriées. En outre, les apprenants seront informés du règlement général sur la protection des données (RGPD) et de la protection des informations personnelles et, enfin, ils seront capables de mettre en place un environnement de travail à domicile cybersécurisé.

TeleGrow Digital Skills Training Modules' Structure

Le cours de formation est organisé selon un parcours modulaire structuré. Il est ainsi aussi flexible que possible pour être utilisé par les prestataires professionnels dans toute l'UE.

Chaque module comprendra les sections distinctes suivantes, y compris des feuilles de travail, des études de cas et des activités pratiques que les formateurs et les prestataires de l'EFPP peuvent utiliser pour améliorer les compétences des apprenants de l'EFPP.

- Introduction au sujet
- Objectifs d'apprentissage
- Contenu de l'apprentissage, y compris les activités pratiques
- Références

Contenu des modules de formation aux compétences numériques TeleGrow

| MODULE | | CONTENUS |
|----------|--|--|
| 1 | Introduction : Bienvenue dans la transformation numérique | <ol style="list-style-type: none"> 1. Le télétravail : Ouvrir de nouvelles opportunités pour les apprenants et les formateurs 2. Perspectives écologiques de l'utilisation des technologies numériques 3. Introduction à la maîtrise de l'information et des données 4. Créer un environnement de travail à domicile efficace 5. Activité pratique/ Feuille de travail et outils utiles |
| 2 | Les Bases de l'informatique | <ol style="list-style-type: none"> 1. Maîtrise de l'information 2. Matériel / logiciel 3. Terminologie des réseaux 4. Le stockage des données 5. La 4e révolution industrielle 6. Activité pratique/feuille de travail et outils utiles |

| MODULE | | CONTENUS |
|--------|--|---|
| 3 | Communication et collaboration numériques | <ol style="list-style-type: none"> 1. Plateformes de réunion 2. Conférences en ligne 3. Présentations numériques 4. Comment définir et utiliser les e-mails 5. Appliquer des normes comportementales lors de l'interaction et de l'utilisation des technologies numériques 6. Activité pratique/ Feuille de travail et outils utiles |
| 4 | Gestion des réseaux sociaux | <ol style="list-style-type: none"> 1. Applications et réseaux de diffusion 2. Créer un impact grâce aux outils numériques - Comment utiliser les médias sociaux pour créer un impact 3. Des outils pour alimenter votre travail et gérer votre marketing 4. Droits d'auteur et licences appliqués aux données, aux informations numériques et au contenu 5. Activité pratique/ Feuille de travail et outils utiles |
| 5 | Outils de gestion de projet numérique | <ol style="list-style-type: none"> 1. Plateformes de gestion de projet - Automatisation des tâches de routine « quotidiennes » 2. Mentorat et supervision internes 3. Plateformes managériales multitâches 4. Applications dédiées à des tâches spécifiques 5. Activité pratique/ Feuille de travail et outils utiles |
| 6 | Les bases de la sécurité en ligne | <ol style="list-style-type: none"> 1. Spam et Phishing 2. Piratage, Ransomware, Vol d'identité 3. Connexion Internet sécurisée 4. RGPD et sécurité des informations personnelles 5. Activité pratique |

Chapitre 2 – Méthodes et techniques d’engagement

La pandémie de Covid-19 a obligé les employés de plus de 50 ans à se perfectionner sur le plan numérique pour faire face aux exigences de l'émergence du télétravail. Toutefois, il reste un problème de fracture numérique à résoudre pour ces personnes (Hecker et al., 2021). Par conséquent, les prestataires professionnels (formateurs, institutions, etc.) devraient être en mesure de les aider à combler le déficit de compétences numériques auquel ils sont confrontés et à être aussi efficaces que possible lorsqu'ils télétravaillent.

Les caractéristiques des adultes en tant qu'apprenants sont différentes et nécessitent une stratégie didactique spécifique. La recherche réalisée dans le cadre de TeleGrow a démontré les stratégies que les formateurs professionnels considèrent comme les plus efficaces pour former les compétences numériques des étudiants de plus de 50 ans. Les prestataires de formation professionnelle 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 fournissant des conseils et une orientation constante pendant le processus d'apprentissage, ainsi qu'en surveillant les progrès des étudiants et en leur donnant un retour d'information.

Le tableau suivant présente les résultats du questionnaire destiné aux formateurs professionnels de chaque pays partenaire et la moyenne de toutes les réponses recueillies. La version interactive peut être consultée sur le site web du projet : [Questionnaires - TeleGrow \(erasmus.site\)](https://erasmus.site/questionnaires-telegrow)

| Indicate your level of agreement with the following statements about how could we provide a more efficient digital training to learners over 50? | France | Greece | Italy | Poland | Spain | Total |
|--|--------|--------|-------|--------|-------|-------|
| Making the learning relevant for their job and employability | 4,39 | 4,7 | 4,1 | 4 | 4,41 | 4,34 |
| Providing a flexible schedule | 4,24 | 4,17 | 4,1 | 4,03 | 4,38 | 4,24 |
| Promoting active participation and social interaction (e.g. small group discussions, role playing, experiments, ...) | 4,3 | 4,53 | 4,2 | 4,03 | 4,05 | 4,17 |
| Integrating their life experiences and knowledge in the learning activities | 4,27 | 4,7 | 4,2 | 3,97 | 4,31 | 4,29 |
| Providing assistance and guidance in resolving problems and difficulties | 4,36 | 4,57 | 4,15 | 4,23 | 4,48 | 4,38 |
| Using a variety of teaching and learning methods, including hands-on learning (e.g. case studies, simulation, games, problem solving, ...) | 4,36 | 4,73 | 4,17 | 4,03 | 4,34 | 4,32 |
| Providing self-assessment tools | 4,09 | 4,07 | 4,17 | 4 | 3,98 | 4,04 |
| Providing a supportive learning environment with multiple resources and opportunities to ask questions and correct mistakes | 4,39 | 4,53 | 4,15 | 4,13 | 4,31 | 4,3 |
| Monitoring learners' progress and providing effective feedback | 4,48 | 4,3 | 4,1 | 4,27 | 4,48 | 4,36 |

Rapport TeleGrow 2021 : Tableau 5.2.1. Stratégies pour fournir une formation numérique efficace par les prestataires professionnels par pays

Voici quelques techniques et méthodes d'engagement que les prestataires professionnels peuvent utiliser pour former les employés de plus de 50 ans à améliorer leurs compétences numériques.

→ **Flexibilité dans le processus éducatif**

Les personnes âgées ont besoin de flexibilité dans leurs efforts pour satisfaire leurs caractéristiques, préférences, motivations et objectifs en tant qu'apprenants. Ainsi, un formateur devrait observer leurs caractéristiques d'apprentissage (par exemple,



les connaissances, les valeurs, la motivation, la capacité cognitive, les compétences et la curiosité) pour mettre en place un environnement

approprié respectif qui sera conforme à leurs besoins (Alex et al., 2007). En outre, ces apprenants devraient être en mesure de relier leurs activités d'apprentissage aux besoins de leur vie quotidienne (LeNoue et al., 2011). Par conséquent, les apprenants âgés ont besoin de recevoir le contenu d'apprentissage avec flexibilité.

Les formateurs peuvent aider les apprenants âgés à s'engager dans un processus éducatif flexible en suivant le modèle introduit par Cornelius et al. (2011), dans lequel il y aura des activités d'apprentissage telles que des **articles de recherche** avec des **questions et quiz pertinents** à la fin desquelles il y aura une **comparaison et une discussion des résultats**, une **étude de cas** et une stratégie de développement, la **fourniture d'une définition pour un terme clé** en travaillant collaborativement, ainsi que la **recherche et le partage de sources** concernant un sujet spécifique leur sont fournis. Ces activités peuvent être menées **individuellement ou en groupes** ou en tant que groupe entier guidé par un instructeur. En outre, ces activités peuvent être autodirigées, dans lesquelles les apprenants peuvent s'engager de manière autonome

en fonction de leurs connaissances et de leurs intérêts, car il n'y a pas de directives spécifiques pour leur réalisation (Cornelius et al., 2011).

Les formateurs peuvent faciliter les apprenants plus âgés dans leur parcours d'apprentissage en encourageant **l'auto-évaluation** pendant les pauses fréquentes des activités, **l'auto-réflexion** sur les connaissances et les compétences acquises, **la révision de leur approche** si nécessaire, et les collaborations dans la sélection des questions ou des défis professionnels qui doivent être traités. Ensuite, les formateurs doivent donner aux apprenants des missions qui leur donnent l'occasion de poursuivre leurs recherches en collaboration et de développer leur structure narrative par rapport aux ressources. Ce modèle peut être utilisé à la fois dans une classe inversée et dans des environnements en ligne (Cornelius et al., 2011).

→ **Pas de jargon technique**



Le jargon est un terme qui décrit des mots et des phrases qui n'ont aucun sens s'ils sont utilisés hors contexte. Il est généralement compris par ceux qui ont une expérience dans ce domaine et simplifie leur communication. Il ne convient donc pas à tout le monde, car il est nécessaire d'utiliser des mots plus compréhensibles dans le contexte concerné (Brooks, 2020). En ce qui concerne la

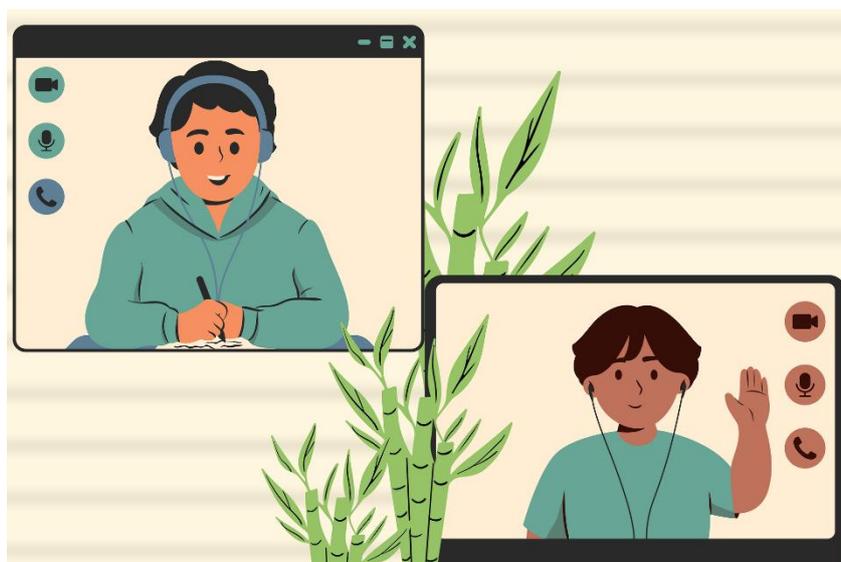
technologie, qui est omniprésente dans la vie quotidienne de tous les gens, le jargon est abondant. Cependant, cette terminologie spécifique à la technologie peut constituer un obstacle supplémentaire pour les personnes âgées lorsqu'elles vont en ligne ou utilisent des applications. Par conséquent, un formateur de ces personnes doit découvrir leur connaissance de la technologie sur la façon d'utiliser une terminologie et des concepts complets (Focus Care, 2020).

Une technique simple qu'un formateur peut utiliser pour éviter le jargon technique lorsqu'il s'adresse à des apprenants plus âgés peut être présentée sous les suggestions suivantes :

- Identifier le public et utiliser un langage mutuellement compréhensible et conforme à son niveau de connaissances.
- Éviter l'utilisation d'un langage sophistiqué dans le contexte technologique, car l'utilisation d'un langage clair et d'une terminologie simple est un moyen plus direct de s'adresser aux apprenants plus âgés et de les aider à être plus attentifs et à suivre le processus d'apprentissage.
- Faire des phrases plus courtes, car elles sont plus facilement compréhensibles et mémorisables pour les apprenants plus âgés.
- Éviter d'utiliser des acronymes ou des mots à la mode.
- Modifier des directives ou des instructions écrites pour les rendre plus précises et plus compréhensibles pour les apprenants plus âgés.

→ **Rythmer l'apprentissage et répéter**

Les formateurs doivent être conscients du besoin qu'ont les apprenants plus âgés d'apprendre à leur propre rythme, car, en général, les salariés n'ont pas le temps nécessaire pour cela. Cependant, avoir la possibilité de **prendre leur propre décision concernant le temps consacré à l'apprentissage et le rythme de celui-ci est crucial pour tout programme de formation respective**. Une stratégie pertinente et utile que les formateurs devraient encourager les apprenants à adopter est l'apprentissage autodirigé, qui aide ces derniers à accroître la rétention des connaissances tout en traitant les objectifs d'apprentissage qui représentent un défi pour eux. En outre, un apprenant autodirigé peut naviguer parmi différents sujets et éviter ceux qui sont déjà connus sans entraver ou dicter le processus d'apprentissage des autres.



L'apprentissage en ligne devrait également être encouragée par les formateurs comme une option permettant aux apprenants plus âgés d'appliquer leur propre rythme à leur processus d'apprentissage. Le contenu de l'apprentissage en ligne étant facilement accessible via des appareils électroniques, l'apprentissage en ligne permettra à ces apprenants de gérer leur temps d'apprentissage au moment qui leur convient le mieux. En outre, les formateurs devraient suggérer aux apprenants âgés de diviser le contenu de leur formation en plus petites sections, afin qu'il soit plus compréhensible et puisse être complété à leur convenance en quelques heures, et non en jours ou semaines entiers (Avelino, 2022).

En ce qui concerne la **répétition** comme méthode d'engagement, elle peut être facilement mise en œuvre par des **exercices pratiques** qui peuvent être appliqués dans le contexte numérique. Comme dans un contexte d'apprentissage traditionnel, la répétition permet aux apprenants plus âgés de comprendre pleinement les connaissances nouvellement acquises et de les mémoriser de manière optimale. Pour une stratégie de répétition réussie, les formateurs doivent préparer certaines activités ou contenus **étape par étape** qui peuvent être facilement répétés, tout en rappelant aux apprenants les points et éléments importants tout au long de ce processus d'apprentissage (Pappas, 2021).

→ **Le renforcement positif**

Alors que les personnes âgées sont en train de développer des compétences numériques, l'absence de confiance est un défi majeur pour elles concernant l'utilisation des options matérielles et logicielles disponibles et leur bon usage. En outre, un défi supplémentaire sur les lieux de travail peut être l'âgisme et la discrimination qui en découle (Quan-Haase et al., 2018). Par conséquent, leurs formateurs devraient mettre en œuvre une **stratégie de renforcement de la confiance** qui sera utilisée comme un renforcement positif pour eux afin de surmonter le manque de confiance.

Une technique utile de renforcement de la confiance en soi qui aidera les apprenants plus âgés à acquérir une confiance numérique est la **transformation du monologue intérieur négatif**. Plus précisément, le formateur doit fournir à ce groupe de personnes des feuilles de papier et leur demander de diviser ces feuilles en trois colonnes. Ensuite, les formateurs doivent les encourager à les remplir comme suit : la colonne du milieu doit inclure des déclarations de monologue intérieur négatif concernant l'utilisation des technologies numériques, tandis que la colonne de gauche doit inclure ce qui a déclenché ce monologue intérieur négatif. Par conséquent, chaque action ayant conduit au manque de confiance doit être effectuée. Enfin, la colonne de droite doit être complétée de phrases positives qui remplaceront les phrases négatives initiales (Cullins, 2021).

→ **Des parcours d'apprentissage personnalisés en fonction de leurs besoins professionnels**



Le concept de parcours d'apprentissage personnalisé est associé aux feuilles de route que les apprenants élaborent pour atteindre leurs objectifs d'apprentissage. Généralement assisté par un formateur, le développement de ces parcours est conforme aux normes des apprenants et les aide à progresser dans leur carrière et leur vie. Les parcours d'apprentissage

personnalisés sont cocréés par les formateurs et les apprenants et aident ces derniers à développer des compétences clés, telles que les compétences numériques. Ce processus peut être divisé en quatre étapes, à savoir :

Etape 1 – Le développement **d'objectifs d'apprentissage personnels**, pour lesquels le formateur et les apprenants collaborent afin de fixer des objectifs à court, moyen et long terme, tandis que les résultats attendus doivent être associés aux objectifs intermédiaires et à long terme, fournissant ainsi un parcours d'apprentissage spécifique pour les apprenants.

Etape 2 – la sélection **des activités et des ressources** qui facilitent le processus d'apprentissage, qui doit également être le résultat de la collaboration entre le formateur et l'apprenant, afin d'aider ce dernier à atteindre ses objectifs d'apprentissage individuels.

Etape 3 – L'identification de **marqueurs** qui indiquent les **progrès** accomplis par les apprenants dans la réalisation de leurs objectifs d'apprentissage. Ces marqueurs seront un outil d'évaluation formative qui utilise les données respectives et aide l'apprenant à se concentrer sur l'ensemble du processus d'apprentissage, plutôt que sur des activités et des tâches continues. En outre, les marqueurs de progression permettent aux formateurs et aux apprenants de modifier le parcours d'apprentissage si nécessaire.

Etape 4 – La définition de la manière dont l'apprentissage sera démontré, car aux premiers stades, les apprenants s'en remettent aux formateurs en ce qui concerne

l'évaluation, tandis qu'au fur et à mesure qu'ils progressent dans le parcours d'apprentissage, ils s'engagent davantage à atteindre leurs objectifs d'apprentissage et sont susceptibles d'identifier des démonstrations et des représentations de l'apprentissage (Digital Promise, n.d.).

Ce qui suit est un cadre indicatif de la cocréation formateurs-apprenants **d'un parcours d'apprentissage personnalisé** pour ces derniers que Digital Promise (n.d.) propose :

Où en suis-je maintenant...

- Progrès basés sur les compétences : (Comment les apprenants peuvent-ils s'auto-réfléchir sur leur résultat d'apprentissage ?)

Que vais-je apprendre...

- Objectif d'apprentissage personnalisé : (Comment les apprenants pourraient-ils se fixer un objectif pour le résultat d'apprentissage ?)

Comment vais-je l'apprendre...

- Parcours d'apprentissage personnalisé : (Quelles sont les possibilités ou les choix d'apprentissage parmi lesquels les apprenants peuvent choisir ?)

Comment je vais montrer ce que j'ai appris...

- Progression basée sur les compétences (Comment les apprenants peuvent-ils choisir comment et quand ils démontrent leurs compétences ?) (Digital Promise, n.d.).

Chapitre 3 – Accessibilité & inclusivité dans les processus d'apprentissage

TeleGrow vise à créer un environnement de téléformation et de télétravail, inclusif et accessible à tous, qui maximisera l'efficacité des utilisateurs tout en préservant la santé publique.

L'enseignement inclusif fait référence à une pédagogie qui tente de répondre aux besoins de tous les apprenants, indépendamment de leur origine ou de leur identité, et de soutenir leur engagement dans la matière enseignée (Inclusive Teaching Strategies, 2022).

Le modèle éducatif pour la culture numérique des personnes âgées doit être développé dans le cadre d'un apprentissage personnalisé, coopératif, collaboratif et significatif, qui puisse leur fournir les outils de base comme point de départ et une source de motivation pour qu'elles adoptent les TIC comme partie intégrante de leur vie. De même, cet apprentissage devrait être basé sur l'andragogie, en tenant compte des caractéristiques biologiques, psychologiques et sociales propres à leur âge (Baltaci, 2021).

La recherche de TeleGrow a montré les principaux obstacles à l'enseignement des compétences numériques aux apprenants de plus de 50 ans, que les formateurs doivent prendre en compte lors de la conception d'un parcours d'apprentissage inclusif..

| What are the most important barriers you have encountered in adult digital skills training? | France | Greece | Italy | Poland | Spain | Total |
|---|--------|--------|-------|--------|-------|-------|
| Lack of confidence | 3,58 | 2,9 | 3,54 | 3,27 | 3,72 | 3,5 |
| Lack of motivation | 3,27 | 4 | 3,2 | 3,6 | 3,38 | 3,44 |
| Time constraints | 3,67 | 3,03 | 2,8 | 3,57 | 3,35 | 3,28 |
| Lack of equipment | 4 | 3,5 | 3,32 | 3,77 | 3,34 | 3,51 |
| Negative attitudes towards the use of technology | 3,82 | 2,7 | 3,54 | 3,33 | 3,41 | 3,39 |
| Perception of irrelevance (lack of tangible benefits) | 3,55 | 4,4 | 3,37 | 3,57 | 3,21 | 3,49 |
| Financial constraints | 3,67 | 3,6 | 2,83 | 3,37 | 2,83 | 3,12 |
| Lack of basic digital literacy to learn effectively | 4,03 | 2,8 | 3,88 | 3,53 | 3,71 | 3,64 |
| Lack of support (from trainers, peers, family etc.) | 3,88 | 3,07 | 3,78 | 3,47 | 3,47 | 3,53 |
| Lack of suitable teaching courses (e.g. relevant syllabus & age friendly methodology) | 4 | 3,73 | 3,68 | 3,5 | 3,43 | 3,61 |

Rapport TeleGrow 2021 : Tableau 5.20:
Obstacles au développement des compétences numériques des étudiants de plus de 50 ans selon les prestataires professionnels par pays.

Enfin, le formateur est un élément fondamental dans tout processus d'enseignement-apprentissage, surtout dans le cas de l'apprentissage des adultes, où il joue un rôle essentiel pour atteindre l'équilibre entre les apprenants, le groupe et leurs besoins et maintenir ou augmenter leur motivation, ce qui est essentiel pour la formation des adultes âgés (Baltaci, 2021).

L'accessibilité dans l'éducation fait référence au fait que toutes les personnes peuvent accéder à la formation, quelles que soient leurs capacités techniques, cognitives ou physiques. Il appartient aux formateurs de concevoir des cours, des activités et des supports en tenant compte des principales barrières des apprenants..

Les premiers obstacles à prendre en compte concernant l'accessibilité et l'apprentissage en ligne pour les apprenants de plus de 50 ans sont ceux liés à la technologie. Nous vous encourageons donc à réfléchir de manière plus large à l'environnement d'apprentissage. En tant que formateurs, il est important de prendre conscience de la nécessité de promouvoir l'accessibilité universelle par l'éducation. Nous pouvons y contribuer en prenant en compte une série d'exigences de base, par exemple lors de la création de contenus numériques. Des outils tels que Microsoft Word ou Acrobat Reader disposent de fonctionnalités permettant de vérifier l'accessibilité d'un texte ou d'un document PDF.

Il est également important de connaître l'existence d'outils technologiques qui permettent de convertir le format et le contenu en des formats plus accessibles, en fonction de leurs capacités. Par exemple, nous pouvons convertir un document textuel en format audio ou ajouter une transcription à un fichier audio.

Nous mentionnons ci-dessous quelques outils destinés aux personnes souffrant de problèmes visuels ou auditifs :

- Microsoft Lens : une application pour Android et iOS qui nous permet de prendre en photo tout document papier contenant du texte ou de sélectionner une image depuis notre mobile et de reconnaître le texte inclus, de le lire et même de l'exporter sous forme de document Microsoft Word ou PDF.



- TalkBack : un lecteur d'écran Android.
- Talkie : une extension de navigateur qui vous permet de sélectionner un texte et de le passer à la voix.
- ListenAll : une application pour Android et iOS qui nous permet de reconnaître la voix et de la convertir en texte.
- IBM Watson Speech to Text : transcrit l'audio en texte.

Chapitre 4 – Activités pratiques & outils utiles

Dans ce chapitre, nous vous proposons différentes activités qui ont été testées avec les élèves pour stimuler et pratiquer différentes compétences numériques et non techniques.

N'oubliez pas que chaque module de formation aux compétences numériques TeleGrow comprend un chapitre avec des activités pratiques que vous pouvez utiliser pour enseigner ces compétences numériques.

Nous vous recommandons également d'utiliser les activités d'auto-évaluation incluses dans le Hub TeleGrow pour chaque module afin de réaliser une activité d'évaluation collective.

| | |
|-------------------------------------|--|
| Titre de l'unité | A.1.1 |
| Titre de l'activité pratique | Transformer le discours négatif sur soi |
| But de l'activité | <p>Le dialogue intérieur négatif est tout dialogue qui pourrait limiter votre capacité à croire en vous et en vos capacités à atteindre votre potentiel.</p> <p>Il s'agit de toute pensée qui vous réduit et réduit votre capacité à apporter des changements positifs dans votre vie ou votre confiance dans votre capacité à le faire.</p> <p>Le monologue intérieur négatif prend souvent racine dans une faible estime de soi. Apprendre à reconnaître ce qui le déclenche et à recadrer ces pensées de manière positive peut permettre de renforcer la confiance en soi. Les apprenants peuvent donc s'efforcer de les remplacer par des pensées plus valorisantes en suivant le processus suivant.</p> |
| Description | <p>Le processus de transformation du discours négatif en discours positif commence par la division d'une feuille de papier en trois colonnes comme suit, en commençant par la colonne du milieu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Colonne du milieu:</i> Ici, les apprenants doivent énumérer le discours négatif qu'ils utilisent lorsqu'il s'agit de leur utilisation de la technologie. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Colonne de gauche:</i> Ici, les apprenants doivent énumérer les situations ou les pensées qui déclenchent le monologue intérieur négatif inclus dans la colonne du milieu. - <i>Colonne de droite:</i> Ici, les apprenants doivent énumérer un auto-diagnostic positif qui correspond et répond à l'auto-diagnostic négatif initial. <p>Demandez aux élèves de réaliser l'activité individuellement, puis de partager les résultats par deux ou en groupe.</p> |
|--|--|

| | |
|-------------------------------------|--|
| Titre de l'unité | A.1.2 |
| Titre de l'activité pratique | Identifier les compétences techniques et les compétences personnelles |
| But de l'activité | Le marché du travail exige que les travailleurs possèdent à la fois des compétences techniques et personnelles. L'objectif de cette activité est de faire comprendre aux apprenants la différence entre ces deux types de compétences et de les faire réfléchir à leurs propres compétences. |
| Description | <ol style="list-style-type: none"> 1. Proposez une définition des compétences techniques et personnelles: <ul style="list-style-type: none"> • Les compétences techniques sont quantifiables et enseignables. Elles comprennent les connaissances et les capacités techniques spécifiques nécessaires pour réussir dans un travail.. • Les "soft skills" sont des compétences interpersonnelles ou humaines. Elles sont quelque peu difficiles à quantifier et concernent la personnalité d'une personne et sa capacité à travailler avec les autres. 2. Donnez quelques exemples de compétences techniques et personnelles: <ul style="list-style-type: none"> • Technique: comptabilité, administration, électricité, ingénierie, finances, recherche marketing, mécanique, diagnostic médical, traduction, transcription, traitement de texte, etc. • Personnelles: écoute, négociation, communication non verbale, gestion des conflits, résolution des conflits, conduite des affaires, gestion des réunions, mentorat, motivation, adaptabilité, aptitude artistique, créativité, etc. |

| | |
|--|--|
| | <p>3. Testez vos connaissances en binôme ou en groupe avec cette activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activité 1 Compétences techniques et personnelles (settlementatwork.org) <p>4. Réfléchissez à vos propres compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activité 2 Compétences Techniques et personnelles (settlementatwork.org) - Dressez une liste de vos propres compétences et donnez des exemples. - Sélectionnez les compétences personnelles qui vous semblent pertinentes dans votre travail ou dans un prochain travail. - Partagez les résultats et enrichissez-les avec les commentaires de vos binômes et du formateur. |
|--|--|

| | |
|-------------------------------------|--|
| Titre de l'unité | A.1.3 |
| Titre de l'activité pratique | Les avantages du télétravail |
| But de l'activité | Discutez avec vos élèves des avantages et des inconvénients du télétravail. |
| Description | <ol style="list-style-type: none"> 1. Présentez le concept de télétravail et les possibilités qu'il offre: <ul style="list-style-type: none"> - Gain de temps et amélioration de la gestion du temps - Gain de temps et d'argent - Influence positive sur la vie des employés - Meilleure concentration au travail - Possibilités de protection de l'environnement 2. Exercice 1: Proposez à vos élèves d'écrire : <i>Suggestions à donner à un ami ou à un collègue qui a des doutes sur le télétravail. Quels sont les avantages selon vous ?</i> 3. Exercice 2: Proposez à vos élèves d'écrire : <i>Suggestions pour concevoir une stratégie sans papier pour votre entreprise/bureau et tirer profit des technologies numériques.</i> |

| | |
|--|--|
| | <p>4. Exercice 3: Proposez à vos élèves de calculer l'argent économisé par le télétravail en utilisant le site web: https://www.confused.com/working-from-home-calculator</p> <p>5. Exercice 4: Proposez à vos élèves de concevoir leur propre bureau/espace de travail pour le télétravail (croquis), mettez-les en binôme ou en groupe, et discutez de la création d'un environnement de travail à domicile efficace en rédigeant les conclusions.</p> |
|--|--|

| | |
|-------------------------------------|--|
| Titre de l'unité | A.2.1 |
| Titre de l'activité pratique | Tester ses compétences numériques |
| But de l'activité | L'objectif de cette activité est de tester les compétences numériques de vos élèves et de les pousser à établir un parcours d'apprentissage pour s'améliorer et être plus employables. |
| Description | <p>1. Utilisez menti.com pour concevoir une enquête en direct afin de connaître le niveau de vos élèves sur les compétences numériques.</p> <p>Compétences numériques : information et données, communication, collaboration, création de contenu numérique, sécurité en ligne, résolution de problème numérique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indiquez le niveau d'importance de ces compétences numériques. - Quel est votre niveau dans ces compétences numériques ? <p>Compétences personnelles : résolution numérique des problèmes, flexibilité et agilité, gestion de soi et du stress, contrôle émotionnel et bien-être, autonomisation et capacité d'apprentissage.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indiquez le niveau d'importance de ces compétences personnelles. - Quel est, selon vous, votre niveau dans ces compétences non techniques ? <p>Partagez les résultats avec le groupe et discutez.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>2. Approfondir la compréhension de leurs propres compétences numériques à l'aide de l'outil d'auto-évaluation numérique :</p> <p>https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home</p> <p>Il s'agit d'un outil très utile pour évaluer les compétences numériques dans une série de compétences pertinentes (maîtrise de l'information et des données, communication et collaboration, création de contenu numérique, sécurité et résolution de problèmes).</p> <p>Cet outil permet également d'enregistrer les compétences numériques et de découvrir un parcours d'apprentissage pertinent, tout en faisant des suggestions de cours pour une montée en compétence numérique (Europass, 2022).</p> <p>Proposer de partager les résultats avec leurs pairs ou en groupe, et discuter du parcours d'apprentissage, par exemple en utilisant le Hub TeleGrow.</p> |
|--|---|

| | |
|-------------------------------------|---|
| Titre de l'unité | A.2.2 |
| Titre de l'activité pratique | Personnaliser son parcours d'apprentissage numérique |
| But de l'activité | L'objectif de cette activité est de co-créeer un parcours d'apprentissage numérique avec les étudiants en fonction de leurs besoins professionnels. |
| Description | <p>Présentez ce cadre à vos élèves et utilisez ce modèle pour les guider dans la conception de leur parcours d'apprentissage numérique : Customized Learning Path Planning Tool for Teachers</p> <p>Où suis-je maintenant...</p> <p style="padding-left: 40px;">Progrès basés sur les compétences : (Comment les apprenants peuvent-ils s'auto-réfléchir sur leur résultat d'apprentissage ?)</p> <p>Que vais-je apprendre...</p> <p style="padding-left: 40px;">Objectif d'apprentissage personnalisé : (Comment les apprenants pourraient-ils se fixer un objectif pour le résultat d'apprentissage ?)</p> <p>Comment vais-je apprendre...</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Parcours d'apprentissage personnalisé : (Quelles possibilités d'apprentissage ou quels choix les apprenants peuvent-ils faire ?) <i>Considérer le Hub de Telegrow comme une ressource utile pour améliorer les compétences numériques.</i></p> <p>Comment vais-je montrer ce que j'ai appris...</p> <p>Progression basée sur les compétences (Comment les apprenants peuvent-ils choisir comment et quand ils démontrent leurs compétences ?) (Digital Promise, n.d.).</p> |
|--|--|

| | |
|-------------------------------------|--|
| Titre de l'unité | A.2.3 |
| Titre de l'activité pratique | Comment choisir le bon ordinateur <i>(Pour apprendre les concepts basiques de l'informatique)</i> |
| But de l'activité | <p>L'achat d'un ordinateur est une question importante et ce n'est pas toujours facile.</p> <p>La technologie progresse très vite et il est essentiel de faire un bon choix qui réponde à nos besoins et ne devienne pas obsolète.</p> <p>Au cours de cette activité, les élèves se familiariseront avec les principaux composants d'un ordinateur (matériel, logiciels et composants réseau) et apprendront à établir des critères pour choisir celui qui leur convient le mieux.</p> |
| Description | <p>La tâche consiste à décider quel est l'ordinateur optimal pour un profil spécifique. Pour ce faire, ils peuvent travailler en groupes. L'un d'entre eux sera le "client" à la recherche d'un ordinateur, et le reste du groupe étudiera les différentes options disponibles sur le marché pour conseiller le "client" sur celle qui lui convient le mieux. Suivez ce processus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Précisez votre budget (soyez clair sur le montant que vous comptez investir et sur les marges dont vous disposez). 2. Spécifiez vos besoins: <ul style="list-style-type: none"> - Type d'ordinateur : ordinateur portable ou de bureau - Système d'exploitation : Windows ou Mac - Caractéristiques de puissance et performance (CPU, RAM, cartes graphiques, capacité de stockage, réseau) |

| | |
|--|--|
| | <p>- Marques</p> <p>3. Recherchez les offres d'ordinateurs et analysez leurs caractéristiques sur le web.</p> <p>4. Prenez des décisions. Préparez un tableau avec les principales caractéristiques à prendre en compte pour prendre une décision (microprocesseur, RAM, carte graphique, écran, disque dur, capacités réseau, prix, etc.) et faites une évaluation globale.</p> <p>Enfin, chaque groupe peut présenter ses besoins et son choix et en discuter.</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| <p>Outils et matériel pédagogique de soutien</p> | <p>Comment choisir une unité centrale de traitement Digital Trends : https://www.digitaltrends.com/computing/cpu-buying-guide/</p> <p>Les meilleurs ordinateurs portables à acheter en 2022 Digital Trends : https://www.digitaltrends.com/computing/best-laptops/</p> <p>Sites web de marques d'ordinateurs : Dell, HP, Lenovo, Asus, Apple, etc.</p> |
|---|--|

| | |
|-------------------------------------|---|
| Titre de l'unité | A.3.1 |
| Titre de l'activité pratique | Créer une présentation numérique |
| But de l'activité | <p>Le but de cette activité est de créer une présentation numérique attractive et efficace en utilisant CANVA (www.canva.com) ou un outil similaire.</p> |
| Description | <p>La plupart des informations que nous échangeons avec d'autres utilisateurs, qu'il s'agisse de collègues, de clients ou d'étudiants, nous les transmettons par le biais de documents et de contenus multimédias.</p> <p>Le monde est une immense ressource d'informations et nous tombons constamment sur ces éléments d'information. Mais qu'est-ce qui fait la différence dans la façon dont nous choisissons de lire un document ou un autre ? Comment capter l'intérêt de notre interlocuteur ?</p> |

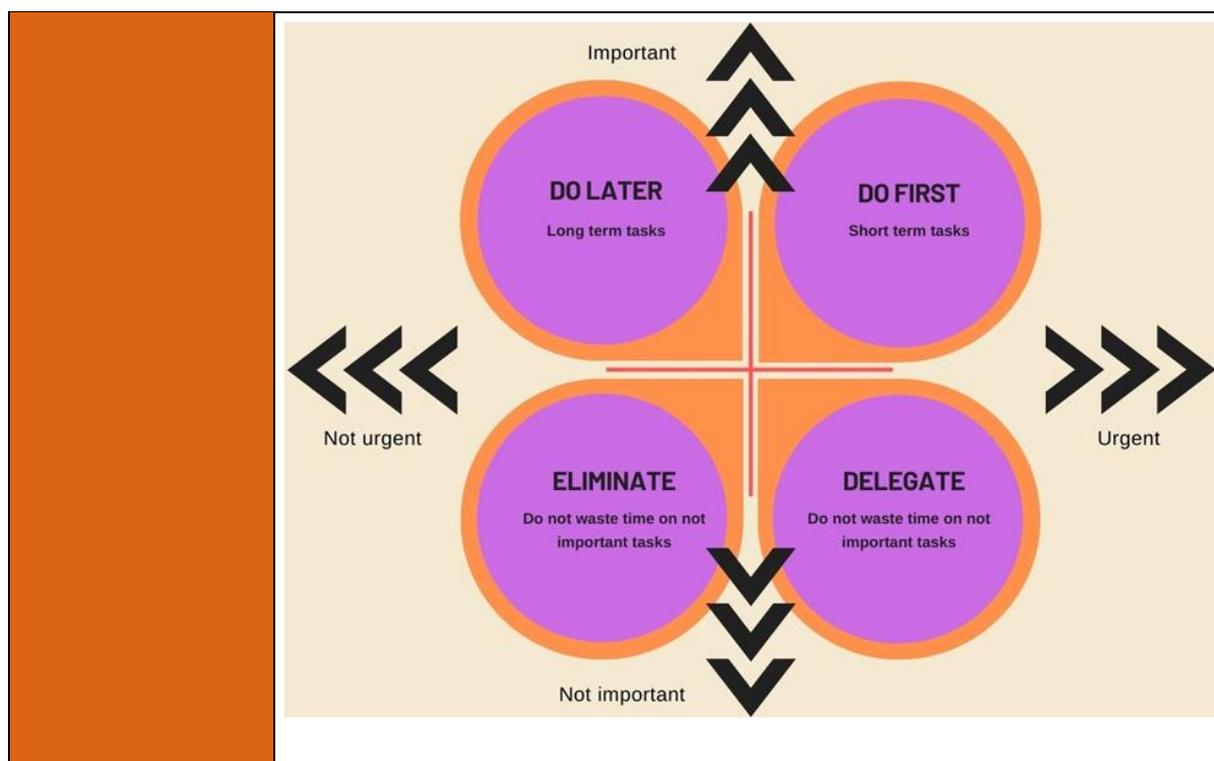
| | |
|--|---|
| | <p>La bonne réponse est : avec des contenus épurés et agréables. L'apparence compte aussi, il faut donc veiller à créer des contenus utiles qui soient également faciles à lire et agréables.</p> <p>Créez des contenus plus intéressants, il existe aujourd'hui de nombreux outils dotés de fonctions qui permettent de créer des contenus visuellement plus intéressants.</p> <p>Présentez Canva (www.canva.com) ou un outil similaire qui permet de créer des présentations attrayantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Choisissez un sujet et créez des groupes pour préparer une présentation numérique à l'aide de Canva (ou de l'outil choisi). 2. Demandez aux groupes de commencer à créer un Line up : Avant de commencer à travailler sur la présentation numérique, ils doivent travailler sur les idées en créant un schéma ou une ébauche des sujets qu'ils doivent couvrir et en leur donnant un ordre d'importance. 3. Demandez aux élèves de présenter leurs résultats à la classe et donnez-leur des critères d'évaluation de la présentation : <ul style="list-style-type: none"> - Simplifier: La présentation doit être courte et concise. Elle répertorie les informations dans des listes, des phrases courtes et des graphiques. Il ne doit pas y avoir de texte long. - Diapositives: Chaque diapositive n'explique qu'une idée. Il décompose le parcours en petites étapes, ce qui rend le travail plus efficace. - Alignement: Même graphiquement, les éléments doivent suivre le modèle de lecture. Un utilisateur habitué à lire de gauche à droite pourrait être désorienté si les éléments sont disposés d'une autre manière. - Police: elle ne doit pas être trop petite ou trop articulée. Elle doit être facile à lire. |
|--|---|

| | |
|-------------------------------------|---|
| Titre de l'unité | A.4.1 |
| Titre de l'activité pratique | Créer une stratégie de réseaux sociaux en 9 étapes |

| | |
|---------------------------------|--|
| <p>But de l'activité</p> | <p>Les réseaux sociaux sont des canaux essentiels pour promouvoir une stratégie de communication d'entreprise. Ils sont utilisés pour développer une image de marque, partager des valeurs et créer une communauté autour de l'entreprise. Ces plateformes vous permettent d'informer, d'attirer et même de diversifier votre public..</p> <p>L'objectif de cette activité est de créer une stratégie de médias sociaux pour alimenter votre travail et gérer votre marketing.</p> |
| <p>Description</p> | <p>Contextualiser les besoins et les objectifs de l'entreprise et faire suivre aux étudiants les étapes suivantes pour créer une stratégie de médias sociaux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Choisissez des objectifs marketing qui soient cohérents avec vos objectifs commerciaux Etape 1 : Etablir des objectifs SMART Etape 2 : Suivre les indicateurs pertinents Etape 3 : Établir un coût par clic pour évaluer le succès de votre stratégie. 2. Apprenez tout ce qu'il y a à savoir sur votre public Etape 1 : Identifier les informations sur votre client cible Etape 2 : Analyser les statistiques des réseaux sociaux 3. En savoir plus sur vos concurrents Etape 1 : Créer une analyse concurrentielle des autres initiatives Etape 2 : Pratiquez l'écoute sociale pour suivre vos concurrents en ligne 4. Effectuez un audit de votre présence sur les médias sociaux Etape 1 : Posez-vous <u>les questions suivantes</u> : Qu'est-ce qui fonctionne ou pas ? Qui interagit avec vous ? Quels réseaux votre public cible utilise-t-il ? Comment votre présence sur les réseaux sociaux se démarque-t-elle de celle de vos concurrents ? Etape 2 : Identifier les faux comptes potentiels et les signaler 5. Créez vos comptes et améliorez vos profils Etape 1 : Attribuer une mission à chaque réseau Etape 2 : Créez votre profil avec des mots-clés et un design pertinents 6. Trouvez de l'inspiration Etape 1 : Analyser quelques études de cas comme sources d'inspiration Etape 2 : Communiquez directement avec vos clients cibles pour comprendre leurs besoins 7. Créez un calendrier de contenu pour les réseaux sociaux |

| | |
|--|--|
| | <p>Etape 1 : 1/3 de votre contenu promeut votre entreprise, convertit vos lecteurs et génère des bénéfices</p> <p>Etape 2 : 1/3 de votre contenu partage des idées et des témoignages de leaders de votre secteur ou d'entreprises qui partagent votre culture</p> <p>Etape 3 : 1/3 de votre contenu est consacré à l'interaction personnelle avec votre public</p> <p>8. Créer un contenu percutant</p> <p>Etape 1 : Produire un contenu qui soit à la fois approprié au réseau et à son objectif</p> <p>Etape 2 : Si vous créez des vidéos, faites en sorte qu'elles soient courtes et directes</p> <p>9. Suivre les performances et ajuster la stratégie en conséquence</p> <p>Etape 1 : N'hésitez pas à analyser vos indicateurs de performance une fois par semaine</p> <p>Etape 2 : Si vous décidez de mettre à jour votre stratégie, informez-en votre équipe ou vos partenaires éventuels</p> |
|--|--|

| | |
|-------------------------------------|---|
| Titre de l'unité | A.5.1 |
| Titre de l'activité pratique | Améliorer ma gestion des tâches et du temps |
| But de l'activité | L'objectif de cette activité est d'apprendre à utiliser la matrice d'Eisenhower pour réfléchir à nos activités quotidiennes et établir des priorités dans nos tâches, ainsi que pour déterminer le degré d'urgence. |
| Description | <p>Faites un exercice avec vos élèves en appliquant la matrice d'Eisenhower et partagez les résultats avec vos camarades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez-leur de créer la matrice sur une feuille de papier et d'écrire le nom de l'axe. 2. Demandez-leur de dresser une liste de toutes les tâches qu'ils doivent accomplir au cours de la semaine. 3. Ensuite, complétez les quadrants : FAIRE PLUS TARD, FAIRE D'ABORD, ÉLIMINER, DÉLÉGUER en plaçant les tâches. |



| | |
|-------------------------------------|--|
| Titre de l'unité | A.6.1 |
| Titre de l'activité pratique | Conseils de base pour la sécurité en ligne |
| But de l'activité | L'objectif de cette activité est de réfléchir aux risques et menaces en ligne et à la manière de se protéger, en créant une liste de recommandations et de conseils. |
| Description | <p>Le maillon le plus faible d'un réseau est l'utilisateur, il est donc très important d'avoir un rôle actif et préventif contre les pirates et les logiciels malveillants, en suivant strictement les recommandations des entreprises et des gouvernements pour rester en sécurité. En commençant par avoir un mot de passe sécurisé et en faisant attention à la véracité des messages électroniques qui nous parviennent.</p> <p>Donnez aux étudiants un scénario pour travailler sur les conseils de sécurité de base pour se protéger contre les cybercriminels et pour établir une connexion sécurisée :</p> |



Supposons que vous deviez donner des conseils à un collègue ou à un ami sur la façon de rester en sécurité dans un environnement numérique. Préparez une liste de recommandations.

4. La formation TeleGrow & les témoignages

Pour mettre à l'épreuve le contenu de la formation développée dans le cadre du projet TeleGrow, le partenariat a organisé l'activité d'apprentissage, d'enseignement et de formation TeleGrow, qui s'est tenue avec succès à Larissa, en Grèce, du 5 au 9 septembre 2022. Pendant sa mise en œuvre, les participants, qui étaient des membres du personnel des organisations partenaires, des formateurs professionnels et des apprenants âgés de plus de 50 ans, ont eu l'occasion d'échanger et d'acquérir de nouvelles connaissances, d'améliorer leurs compétences en matière de télétravail numérique, d'être inspirés pour utiliser les outils numériques afin de faciliter le télétravail, et d'apprendre comment améliorer leur bien-être pendant le télétravail. Le matériel de formation était entièrement basé sur le contenu développé dans le cadre des modules de formation IO3 : Modules de formation TeleGrow et IO4 : TeleGrow Hub, et chaque partenaire était responsable de l'organisation d'une session de formation autonome en fonction de son domaine d'expertise.



Le LTTA TeleGrow a donné aux participants l'opportunité de s'exprimer sur le matériel de formation en fournissant un retour d'information et en faisant des suggestions qui pourraient conduire à des améliorations non seulement des résultats du projet mais aussi de la manière dont les organisations partenaires ont dispensé la formation.

Les participants ont fait des commentaires sur le contenu et les activités de la formation et sur les liens qu'ils ont tissés en tant que groupe de personnes diverses (l'âge des apprenants de la FEP allait de 40 à 80 ans) :

Impressions des participants concernant la formation :

Les participants ont été majoritairement satisfaits des présentations didactiques données pendant le LTTA ("*Chaque présentation contenait des informations utiles et intéressantes sur le télétravail*") et les activités menées ("*Les aspects interactifs consistant à poser des questions ou à remplir les blancs ont ajouté aux approches pédagogiques positives*"). En outre, ils ont considéré la formation dispensée comme

une expérience d'apprentissage importante pour l'EFP ("*Dans le cours, nous avons appris à trouver de nouvelles idées et solutions liées à l'enseignement professionnel et au travail à distance, ainsi qu'un espace pour connaître différentes approches culturelles dans le cadre européen*"). En outre, la grande majorité des participants se sont sentis motivés pour des activités futures après le LTTA TeleGrow. Les témoignages susmentionnés montrent la nécessité d'appliquer des aspects interactifs pendant la formation ainsi que l'importance de l'enseignement professionnel pour les plus de 50 ans.

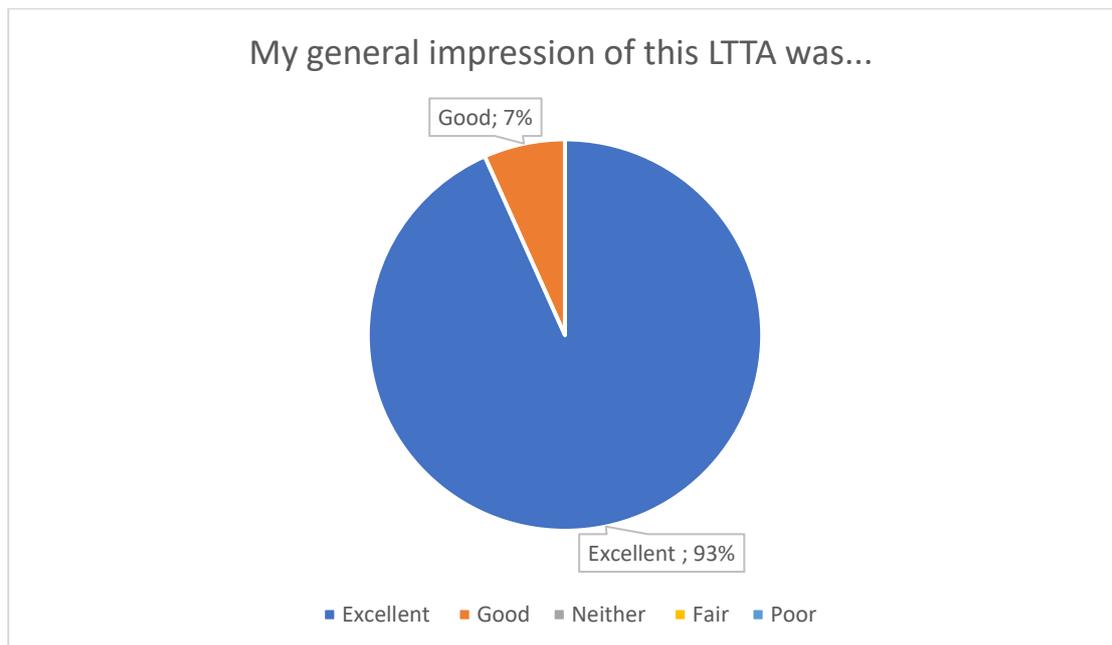
En plus de leurs commentaires, les participants ont fait quelques suggestions pour rendre l'offre de formation plus efficace, qui peuvent être utilisées non seulement par le partenariat TeleGrow mais dans chaque activité de formation dispensée au niveau transnational. Les suggestions visaient à améliorer l'offre de formation afin que les formateurs de l'EFP puissent améliorer leurs compétences de formation en créant des sessions de formation plus inclusives et diversifiées.

Suggestions pour améliorer l'offre de formation :

Les participants ont souligné que certaines présentations pouvaient être améliorées en termes de police de caractères ("*Dans certaines présentations, la taille de la police était trop petite, de sorte que nous, les participants, pouvions à peine lire. Nous avons suggéré que les Power Points aient une taille de police plus grande car cela aide beaucoup à suivre la compréhension du module*"), l'affichage à l'écran ("*Une autre option serait d'utiliser un écran plus grand*"), et la visibilité générale ("*...dans certaines présentations, le contenu était trop lu par le formateur alors que le Power Point ne devrait être utilisé que comme une aide à l'explication, ce qui peut parfois être un peu ennuyeux*"). Ces témoignages montrent la nécessité de créer un matériel inclusif en termes de lisibilité mais aussi en termes de préparation du formateur. Il est essentiel que le formateur soit efficace, prêt à faire face aux imprévus et passionné par l'enseignement. Que la formation soit dispensée en ligne ou hors ligne, le succès dépend également de la qualité du matériel pédagogique, de la compréhension du

public, de la pertinence par rapport aux besoins de formation et du professionnalisme des formateurs.

Le sentiment général de l'organisation et de la participation à l'activité de formation était très positif, d'après les témoignages fournis par les participants, durant les interactions directes avec eux pendant les sessions de formation et les événements sociaux qui ont eu lieu.





5. Références

- Alex, J. L., Miller, E. A., Platt, R. E., Rachal, J. R., & Gammill, D. M. (2007). Making the Invisible Visible: A Model for Delivery Systems in Adult Education. *Journal Of Adult Education*, 36(2), 13-22.
- Avelino, J. (2022). *10 adult learning principles*. EdApp Microlearning Blog. <https://www.edapp.com/blog/adult-learning-principles/>
- Baltaci, S. (2021). *Digital Inclusion in Older Adults: A Comparison Between Face-to-Face and Blended Digital Literacy Workshops*. EPALE - European Commission. <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/digital-inclusion-older-adults-comparison-between-face-face-and-blended-digital-literacy>
- Brooks, C. (2020). *Stop talking in technical jargon*. business.com. <https://www.business.com/articles/cut-the-code-why-speaking-in-technical-jargon-is-not-making-you-look-smarter/>
- Carretero, S., Vourikari, R., & Punie, Y. (2017). *DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use*. European Commission.
- Cornelius, S., Gordon, C., & Ackland, A. (2011). Towards flexible learning for adult learners in professional contexts: An activity-focused course design. *Interactive Learning Environments*, 19(4), 381–393.
- Cullins, A. (2021). *9 self-confidence building activities for students*. Big Life Journal. <https://biglifejournal.com/blogs/blog/self-confidence-building-activities>
- Digital Promise. (n.d.). *Customized Learning Paths*. Digital promise. <https://microcredentials.digitalpromise.org/explore/customized-learning-paths>
- Erasmus+ Partnership TeleGrow Project (2021). *TeleGrow Report 2021*. <https://telegrow.erasmus.site/io1-telegrow-interactive-report/>
- Europass (2022). *Digital Skills Assessment Tool*. Europass. <https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home>
- Focus Care (2020). *5 ways to help seniors with technology in a Digital World*. Focus Care. <https://focuscare.com.au/blog/5-ways-to-help-seniors-with-technology-in-a-digital-world>

Hecker, I., Spaulding, S., & Kuehn, D. (2021). *Digital Skills and Older Workers Supporting. Success in Training and Employment in a Digital World*. Urban Institute.

<https://www.urban.org/sites/default/files/publication/104771/digital-skills-and-older-workers.pdf>

LeNoue, M., Hall, T., & Eighmy, M. A. (2011). Adult Education and the Social Media Revolution. *Adult Learning*, 22(2), 4–12.

Pappas, C. (2021). *11 tips to engage and inspire adult learners*. eLearning Industry. <https://elearningindustry.com/11-tips-engage-inspire-adult-learners>

Poorvu Center for Teaching and Learning (2022). *Inclusive Teaching Strategies*. Yale. <https://poorvucenter.yale.edu/InclusiveTeachingStrategies>

Quan-Haase, A., Williams, C., Kicevski, M., Elueze, I., & Wellman, B. (2018). Dividing the grey divide: Deconstructing myths about older adults' online activities, skills, and attitudes. *American Behavioral Scientist*, 62(9), 1207–1228. <https://doi.org/10.1177/0002764218777572>