
Décloisonnement et scénarisations nouvelles pour expérimenter la diversité démocratique

Pr Ariane Baye

Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'éducation

Pr Geoffrey Grandjean

Faculté de Droit, de Science politique et de Criminologie

Semaine de l'enseignement

Décloisonner : mixer les compétences pour des expériences innovantes

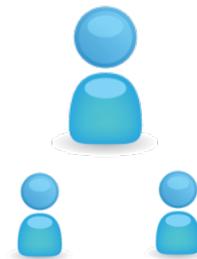
22 novembre 2017



Source: <http://bx1.be/wp-content/uploads/2017/06/Parlement-bruxellois-H%C3%A9micycle-1.jpg>

Le dispositif

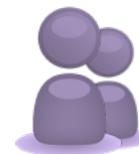
Président d'assemblée



Secrétaires

COMMISSIONS

Ministres et expert



Présidents et secrétaires de commission



Rapporteurs de commission



Membres de la commission



Programme des 2 journées

1^{er} jour (8h30-17h30) **Travaux en commissions**

- 8h15 Accueil
- 8h30 Ouverture : des travaux
- 9h Présentation des projets de décret
- 10h30 PAUSE CAFE
- 11h Travail en commission : discussion sur les principes généraux du décret.
- 12h30 PAUSE MIDI
- 13h30 Travail en commission : discussion article par article, amendements et votes
- 15h PAUSE CAFE
- 15h30 Travail en commission : discussion article par article : suite et fin.
- 17h Clôture de la 1^{re} journée : les 4 décrets amendés doivent être finalisés.

2^e jour (8h45-17h) Travaux en séance plénière

8h30	Accueil
8h45	Ouverture des travaux
9h	Audition des 4 rapporteurs
9h30	Amendements et votes article par article, puis vote sur l'ensemble du décret.
10h45	PAUSE CAFE
11h15	Projet 2
12h30	PAUSE MIDI
13h30	Projet 3
14h45	PAUSE CAFE
15h15	Projet 4
17h00	Clôture du séminaire

Quelques règles

Débats constructifs

Votre rôle va être de prendre un décret tel qu'il est, avec ses qualités et ses défauts, et de l'améliorer durant un laps de temps relativement court. Nous avons bien conscience que vous n'êtes pas forcément d'accord avec le contenu du décret, et c'est là toute la richesse des débats parlementaires. Si vous n'êtes pas d'accord avec ce décret, vous aurez l'occasion de vous exprimer en ce sens en votant contre demain en séance plénière. Il n'est donc pas question de proposer d'emblée l'abrogation du décret ou de rentrer 150 amendements pour « pourrir » le travail de la commission. Nous ne sommes pas dans un jeu politicien dans le sens le moins noble du terme.

Note: simulation non partisane, vote individuel

Quelques règles

La gestion de la parole

Le Président de la commission est le gestionnaire de la parole. Personne ne peut prendre la parole si le Président ne la lui a pas donnée. Pour prendre la parole, il suffit de lever la main et le Président vous l'accorde au moment opportun.

Le couloir de communication

Au moment où un Député prend la parole, il s'établit entre lui et le Président un couloir de communication, c'est-à-dire un couloir invisible qui ne peut être interrompu, c'est-à-dire que personne ne peut intervenir oralement et couper la parole de celui qui parle, et personne ne peut physiquement franchir ce couloir.

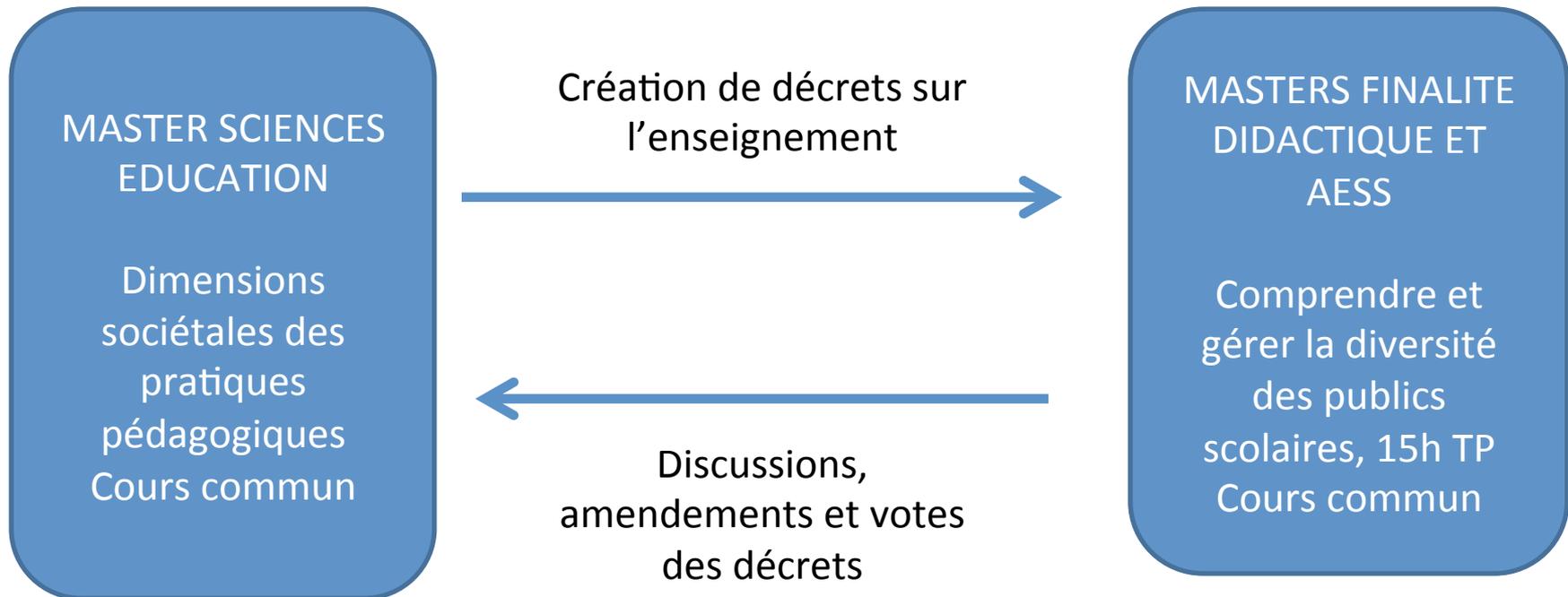
Quelques règles

Pas d'adresses personnelles

Une assemblée parlementaire n'est pas une buvette de football. Pour éviter les attaques personnelles et les conflits de personnes, on ne s'adresse jamais personnellement à un autre Député. Si l'on veut s'opposer à l'argumentation que vient de développer le Député Rahier, pas question de dire « Armand, tes arguments sont stupides et irrecevables ! ». Non seulement les propos doivent être respectueux, mais en plus on ne s'adresse jamais directement (en « tu ») à un autre Député. On s'adresse au Président. Toutes les adresses personnelles se font à la 3^e personne.

Le décroisonnement, du côté des étudiants

**Faire converger des curriculums des futurs
professionnels de l'éducation**



Les objectifs

Dispositif d'apprentissage coopératif dans des contextes de classes socialement et culturellement hétérogènes (Cohen, 1997).

Ce dispositif vise à :

- Développer la coopération de tous les membres d'un groupe
- Réaliser une tâche d'un haut niveau d'exigence
- Assurer la diversité dans l'expression des opinions
- Assurer que l'hétérogénéité soit nécessaire pour mener à bien la tâche
- Former des futurs professionnels de l'éducation, des universitaires... des citoyens actifs et responsabilisés

Le décloisonnement, du côté des enseignants



Les conditions favorables au décloisonnement

Contenu

L'hétérogénéité du public

Des tâches de haut niveau cognitif

L'atteinte d'un objectif clairement fixé

Forme

L'espace-temps pour le décloisonnement

Le caractère très codifié et procédural du dispositif

- Régulation de la parole

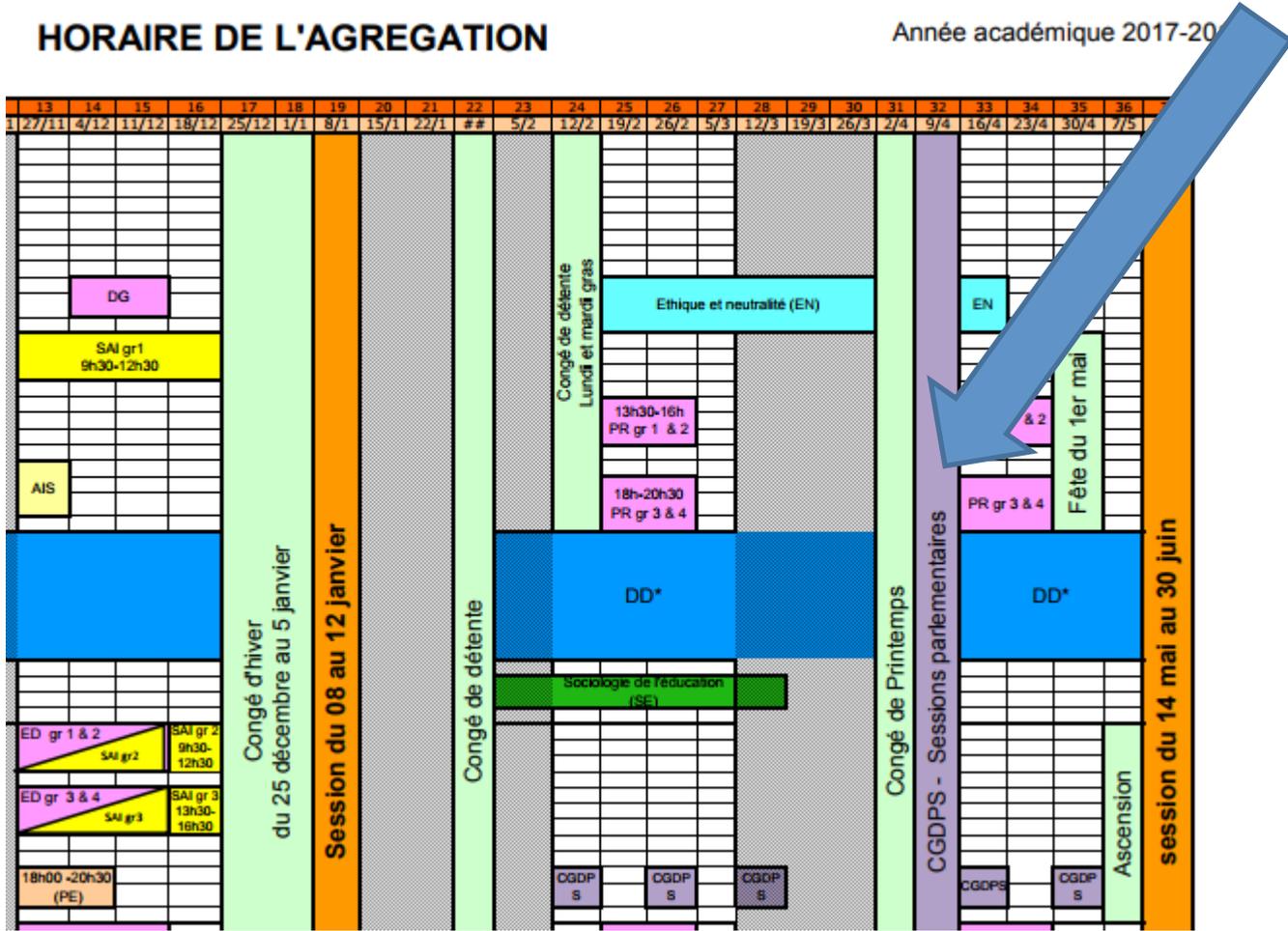
- Ponctualité

- Décorum

- Cadre de travail

- Placement des étudiants

Les conditions favorables au décloisonnement





LIÈGE université

Psychologie, Logopédie
& Sciences de l'Éducation

L'apprentissage de résolution de problèmes complexes (ARPC) :

Un dispositif d'entraînement au travail interdisciplinaire

Anne-Lise Leclercq

Département de Logopédie, Unité de logopédie clinique

Marie Stiévenart

Département de Psychologie, Service de Clinique et Psychopathologie de l'Enfant

Contexte international

- Changements au niveau international dans la manière de penser l'organisation et la formation aux soins de santé (Knab et al., 2017)
 - Améliorer la préparation des étudiants à pratiquer dans des milieux (para)médicaux complexes et multidisciplinaires
 - Un travail interdisciplinaire efficace « *nécessite des compétences complexes qui ne se développent pas du jour au lendemain* » (Knab et al., 2017)
- La formation et la pratique interprofessionnelles collaboratives sont reconnues internationalement comme des stratégies importantes pour former des employés efficaces dans les soins de santé et rencontrer les besoins des patients et de la population

Contexte local - FPLSE

- Formations en logopédie, en neuropsychologie et en psychologie clinique de l'enfant au sein d'une même faculté
 - Professions où le travail pluridisciplinaire est très fréquent
 - Difficulté pour les étudiants de transférer, d'appliquer leurs connaissances à des situations concrètes
- Clinique Psychologique et Logopédique Universitaire 
 - **Services** : 10.100 h de consultations/an
 - **Recherche clinique** : 88 consultants dont 42 cliniciens - chercheurs
 - **Clinique pédagogique** : lieu de stage multidisciplinaire, cas complexes

Objectifs du dispositif ARPC

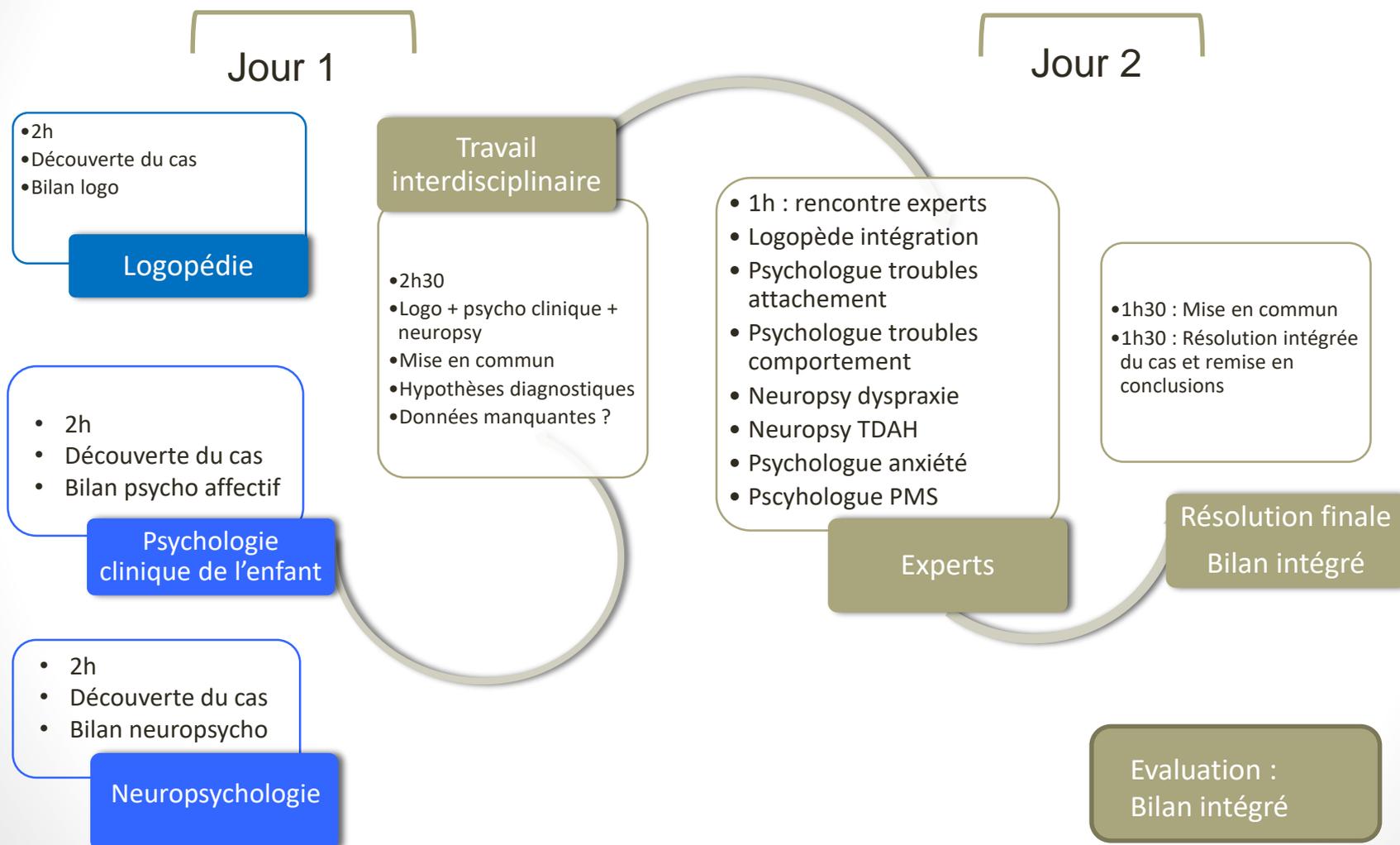
- **Apprentissage à la résolution de problèmes complexes (requièrent la collaboration de plusieurs professionnels)**
 - Affiner sa représentation de la profession par rapport aux autres professionnels; répondre adéquatement aux besoins, intérêts et préoccupations du patient et de l'entourage
 - S'intégrer dans une évaluation multidisciplinaire, émettre des hypothèses diagnostiques et les évaluer progressivement, prioriser les recommandations
 - S'intégrer dans une prise en charge multidisciplinaire, prioriser les objectifs, ajuster les étapes de la prise en charge
 - Faire preuve de flexibilité
 - Communiquer de façon claire, correcte, argumentée et adaptée, Vulgariser des informations essentielles pour les rendre accessibles au grand public

(Objectifs issus du RC niveau compétent - fin de M2)

Dispositif ARPC

- **Vignette clinique complexe travaillée sur 2 séances de 4h30 :**
 - Enfant de 7 ans, demande confuse concernant des difficultés à l'école, des difficultés d'attention, motrices et langagières. Contexte de problèmes émotionnels et familiaux.
- Groupes de 10-15 étudiants de M2 (dernière année) en logopédie, neuropsychologie et psychologie clinique de l'enfant, encadrés par un tuteur

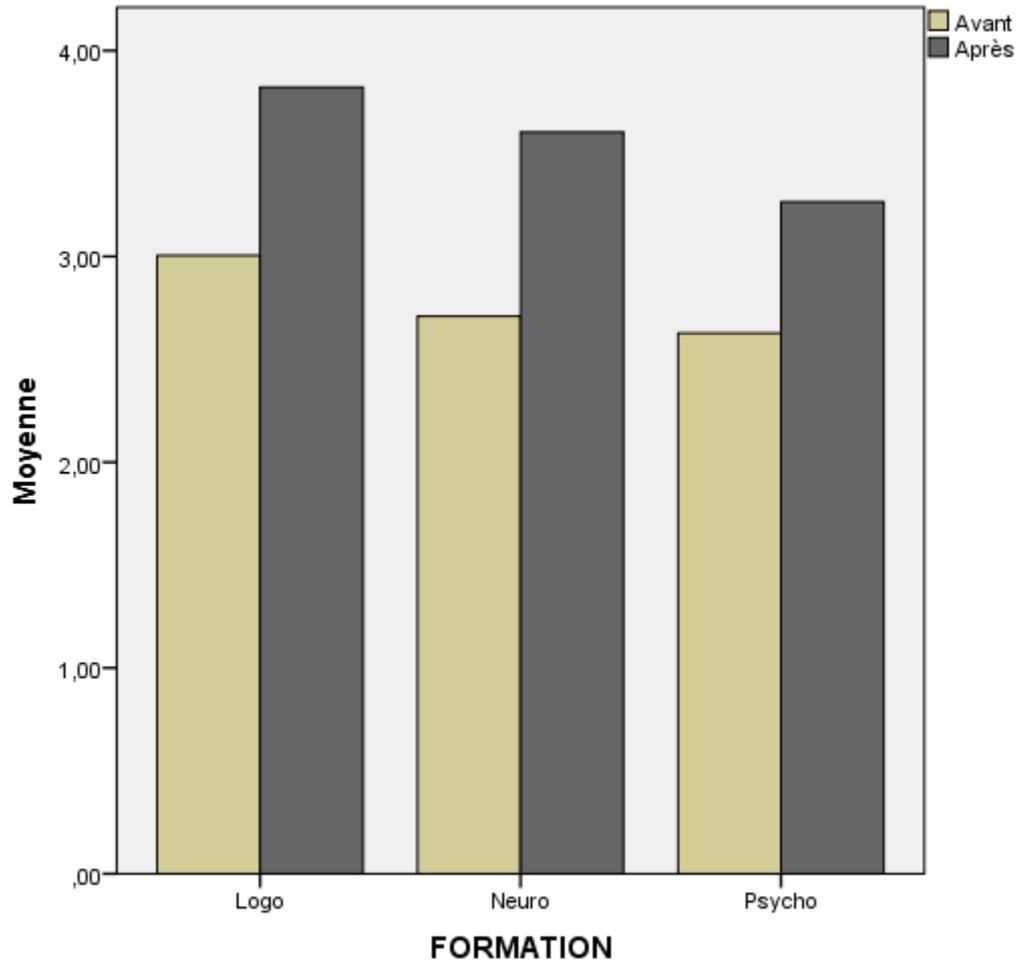
Dispositif ARPC



Evaluation du dispositif

- Evaluation du sentiment de progression
 - « *Par rapport aux actions professionnelles reprises ci-dessous, estimez le niveau que vous aviez **avant** ces séances et estimez le niveau que vous avez maintenant, **après** ces séances* »
- Etudiants de M2 (5^{ème} année) (2017)
 - 45 étudiantes en logopédie → 43 questionnaires
 - 33 étudiants en psychologie → 29 questionnaires
 - 26 étudiants en neuropsychologie → 26 questionnaires

Evaluer

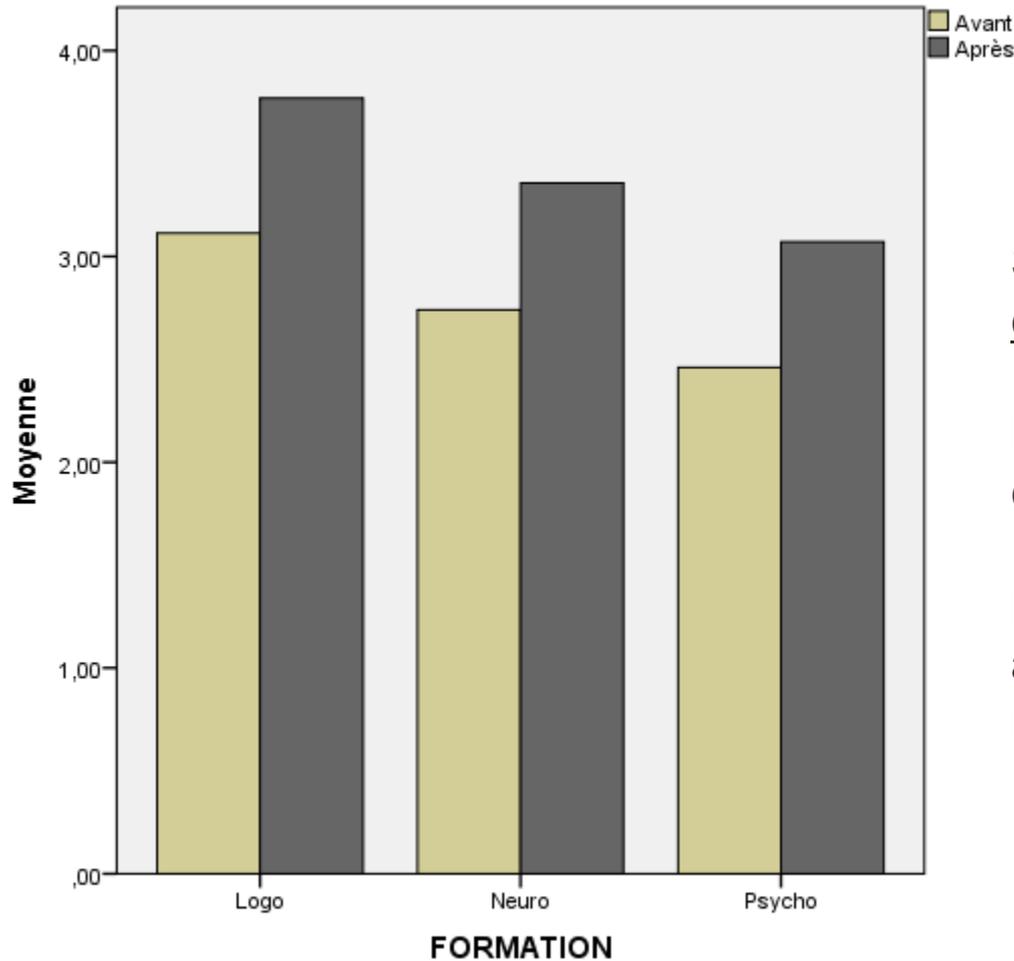


S'intégrer dans une évaluation multidisciplinaire

Emettre des hypothèses diagnostiques et les évaluer progressivement

Prioriser les recommandations

Traiter

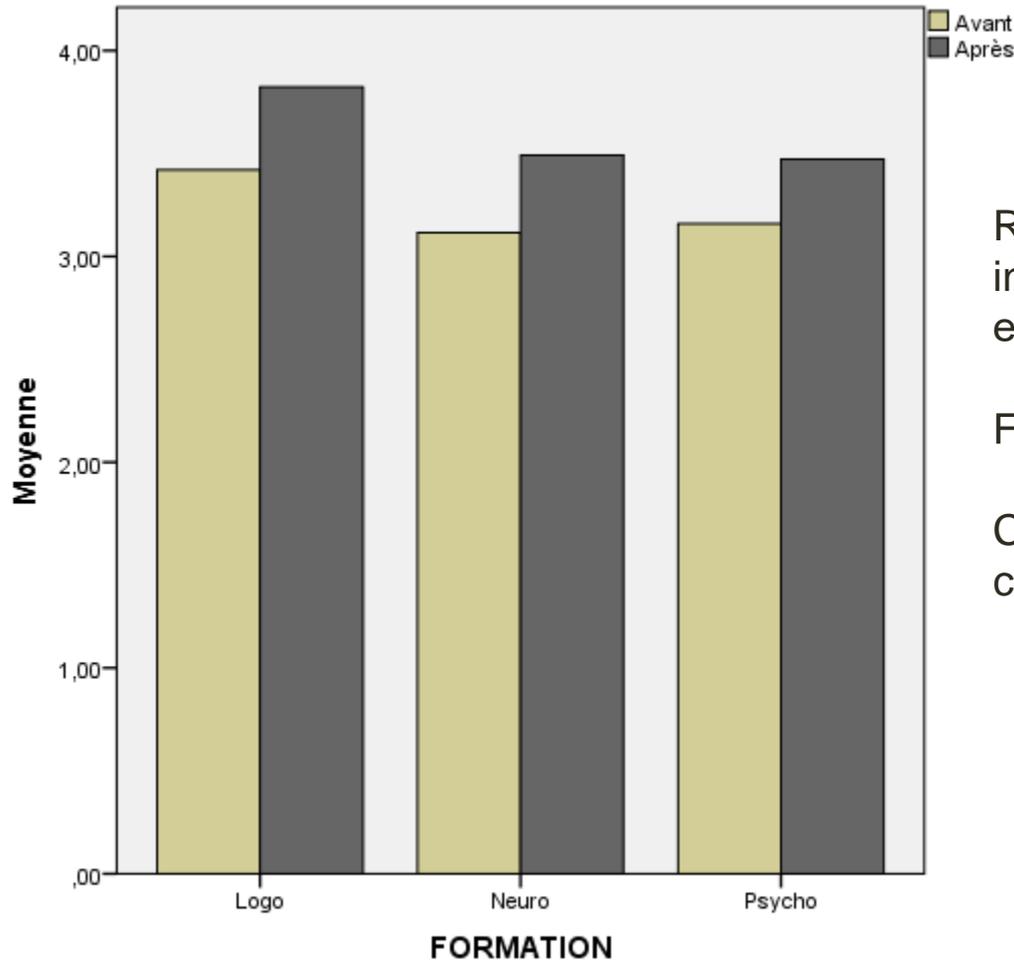


S'intégrer dans une prise en charge multidisciplinaire

Prioriser les objectifs de prise en charge

Prendre des décisions argumentées et justifiées par rapport à la prise en charge

Etablir une relation professionnelle

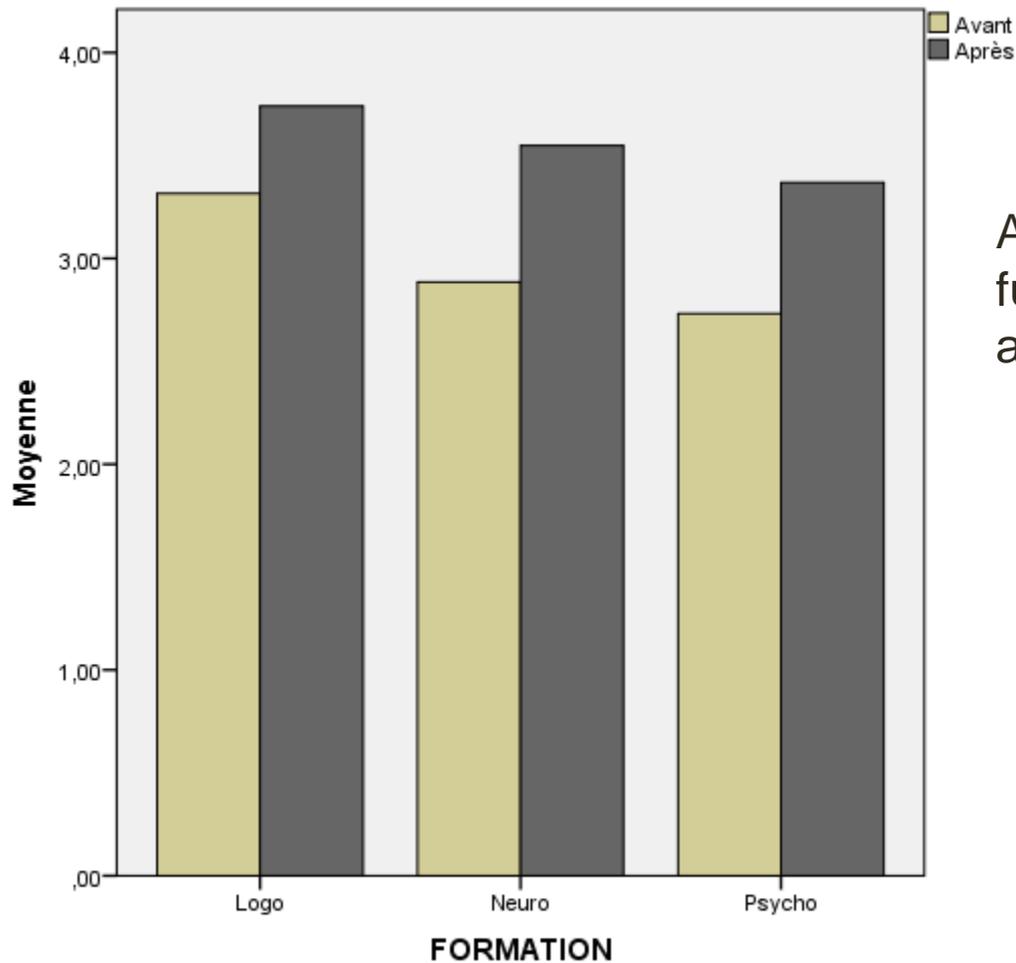


Répondre adéquatement aux besoins, intérêts et préoccupations du patient et de l'entourage

Faire preuve de flexibilité

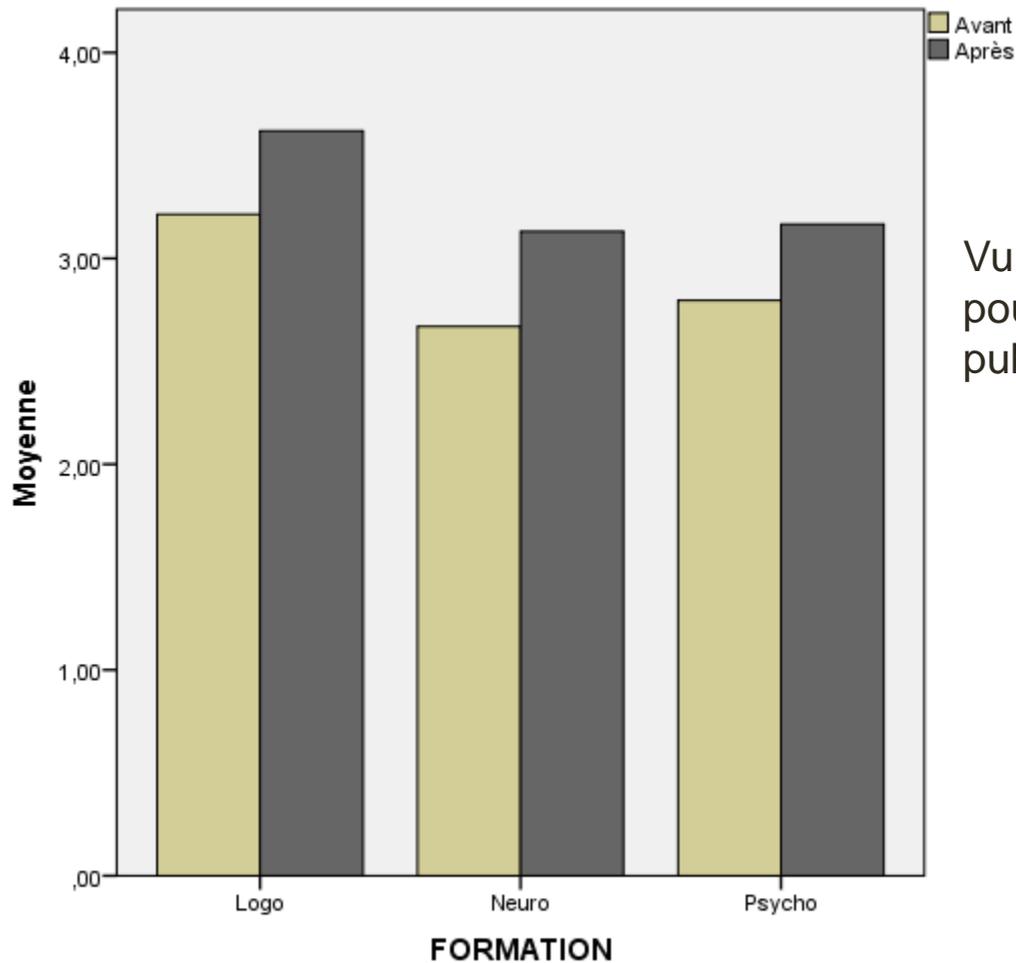
Communiquer de façon claire, correcte, argumentée et adaptée

Accroître son expertise



Affiner sa représentation de sa future profession par rapport aux autres professionnels

Sensibiliser à la prévention



Vulgariser des informations essentielles pour les rendre accessibles au grand public

Conclusions

- La mise en place d'un dispositif tel que les ARPC permet d'augmenter le sentiment de compétence dans des compétences peu entraînées du référentiel de compétences dans les niveaux experts des 5 grandes compétences :
 - Evaluation
 - Traitement
 - Prévention
 - Expertise
 - Relation professionnelle
- Grande valeur ajoutée du dispositif, vécu comme très important par les étudiants

Conclusions

Questions ouvertes

- Quelle fréquence ?
 - Nécessité d'entraîner cette démarche de réflexion sur plusieurs cas (enfants, adultes,...)
- Quelles ressources ?
 - Chronophage et demande l'investissement de plusieurs tuteurs en parallèle
 - Evaluation plus complexe des étudiants

Semaine de l'Enseignement

22-24 novembre 2017

Mercredi 22 novembre

Thème général : Décloisonner la formation des étudiants

Atelier 4 : Mixer les compétences pour des expériences innovantes

Les projets intégrés en sciences appliquées :
d'une volonté d'ouverture initiée par les étudiants à
une insertion dans tous les cursus



Un bref historique

Patricia TOSSINGS
Dép. A&M

Le projet des ingénieurs-chimistes

Grégoire LEONARD
Dep. of Chemical Engineering

Il y a une dizaine d'années ...

Réflexion d'un groupe d'étudiants

Cursus FSA-ULg =

formations scientifiques et techniques de haut niveau **laissant trop peu de place**

- au développement cadré de compétences transversales (aptitudes psycho-relationnelles, organisationnelles, communicationnelles, ...)
- à la prise en mains d'outils liés à des réalisations concrètes ;
- à la collaboration avec le monde des entreprises.

Réponse apportée par ces étudiants

Création du concours « Ingénieur de Projets »

Dans la suite ...

Constat : Grande variabilité dans l'organisation (et le succès) du concours.

Conséquence : Prise en charge facultaire.

Objectifs :

Amener les étudiants à développer leurs aptitudes à

Collaborer

Planifier

Innover

Budgéter

Chercher

Communiquer

Réaliser



Dans le même temps ...

Ancrage facultaire

**L'apprentissage par projets en sciences appliquées :
une réalité facultaire à structurer, consolider et promouvoir.**

Réflexion centrée sur la place des **projets** dans les cursus FSA-ULg :

- objectifs transversaux poursuivis ;
- grille d'évaluation commune ;
- modules de formation correspondants.



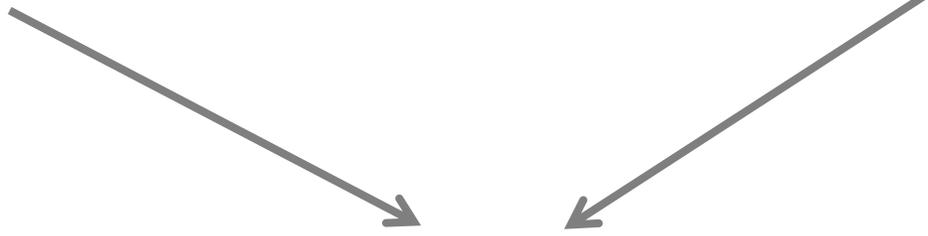
Collaborations :

Guidance-Etudes

ISLV

UD Sc. & Techn.

PSGO



Projet institutionnel « soft skills »

Evaluations externes AEQES-CTI



Projets intégrés FSA « actuels »

Projets intégrés en Chemical Engineering

2 projets intégrés

- Bachelor project
 - Bac 3, 2nd quadri
 - 5 ECTS

- Integrated project
 - Master 1, toute l'année
 - 10 ECTS

Bachelor project: schnapps project



Bachelor project

Objectifs recherchés

A travers un projet technique, développer les soft skills

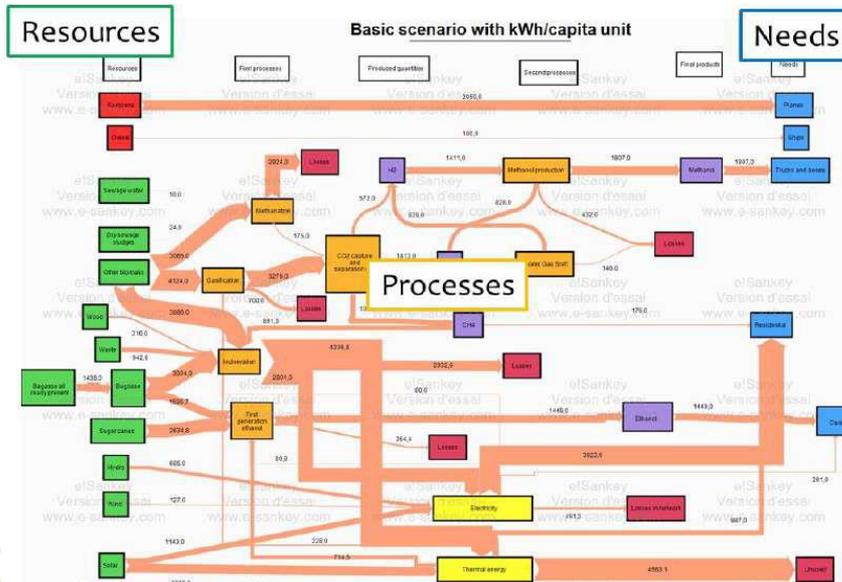
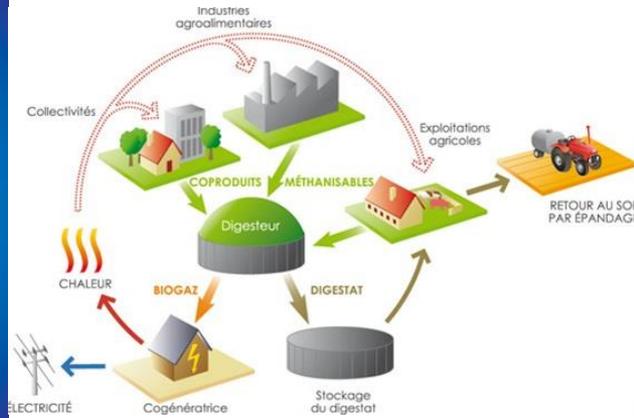
Compétences techniques :

- Appliquer des notions de génie chimique à un cas concret

Compétences non-techniques :

- Travail en groupe (toute la classe a le même projet)
- Gestion de projet
- Gestion de budget
- Communication orale en Anglais

Integrated Project: energy transition



Integrated Project: energy transition

Objectifs recherchés

A travers un projet technique, développer les soft skills

Compétences techniques :

- Intégrer les matières vues dans les différents cours
- Problème complexe de grande envergure, lié aux enjeux sociétaux actuels
- 3 parties: big picture, detailed equipment model, global process overview

Compétences non-techniques :

- Travail en groupes de 7-8 étudiants, avec support PSGO (vidéoscopie, rôles et tâches, dynamique de groupe...)
- Gestion de projet
- Communication orale et écrite en Anglais

Conclusion

Les résultats sont encourageants, mais le projet doit encore s'améliorer

- Quid des étudiants moins concernés par la simulation?
- Le développement d'un esprit critique n'est pas un apprentissage aisé
- Trop d'information tue le message
- Charge de travail adaptée ?

La mise en place a été un challenge autant pour les étudiants que pour les enseignants

- Communication entre enseignants?
- Evaluation des soft skills?
- Enseignement non traditionnel



Pour en savoir plus :

g.leonard@ULiege.be

Patricia.Tossings@ULiege.be

Semaine de l'enseignement

Décloisonner la formation des étudiants

Atelier 4 - décloisonner : mixer les compétences pour des expériences innovantes

« Stimuler l'alternance à l'Université de Liège: le laboratoire des sciences du travail »

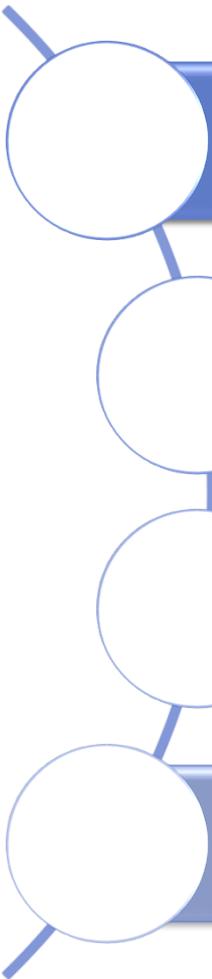
22 novembre 2017

Jean-François Orianne
Président du Jury
(jforianne@uliege.be)



Jessica Joiris
Coordinatrice pédagogique
(jessica.joiris@uliege.be)

Le décroisement en question



L'université est-elle déconnectée des besoins des entreprises ?

La formation professionnelle est-elle le rôle de l'université ?

Les étudiants sont-ils prêts pour le marché de l'emploi à la sortie de leurs études universitaires ?

Comment l'université et le monde du travail peuvent-ils collaborer ?

Penser les relations entre système éducatif et système productif : 3 conventions sociétales

Convention	Méritocratique	Professionnelle	Marchande
<i>Certification</i>	Diplôme d'Etat	Qualification reconnue	Compétence homologuée
<i>Nature du programme</i>	Normes académiques	Règlement négocié	Hors champ
<i>Portée de la formation</i>	Signal d'aptitudes	Règles professionnelles	Capital humain
<i>Conception de la compétence</i>	Niveau d'études	Maîtrise d'un métier	Portefeuilles de savoirs opérationnels
<i>Espace de valorisation</i>	Marché interne	Marché professionnel	Marché externe
<i>Acteur pivot de la formation</i>	Ecole	Entreprise	Prestataire de services
<i>Acteur central de la régulation</i>	Etat	Partenaires sociaux de branche	Employeurs

Les sciences du travail à l'ULiège

- **Trois masters** différents:
 - Master en Sciences du travail (60 ECTS)
 - Master en Sciences du travail, à finalité approfondie (120 ECTS)
 - Master en alternance en Sciences du travail, à finalité spécialisée (120 ECTS)
- Un **enseignement pluridisciplinaire** (sociologie, droit, psychologie, gestion, langues, économie, etc.)
- Une **formation théorique et méthodologique** consacrée à l'intervention en matière de politiques sociales et/ou des problèmes liés au travail et à l'emploi
- Un **accompagnement individualisé**

Le cadre légal: Le décret organisant l'enseignement supérieur en alternance (M.B. 12-09-2016)

- Article 1:

« L'enseignement supérieur en alternance est un enseignement dans lequel l'acquisition des compétences nécessaires pour l'obtention d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur se fait **pour partie en entreprise et pour partie au sein dudit établissement.** »

« (...) les programmes d'études comportent, par cycle d'études, un minimum de **40% de jours** ou de périodes d'activités **en entreprise et 40% de jours** ou de période d'activité au sein de **l'établissement d'enseignement supérieur**, la répartition des **20% restant** étant laissée au **choix de l'établissement** ».

- Article 2:

« Les activités d'apprentissage comportent des **acquisitions de compétences en entreprise** qui font l'objet d'une évaluation. L'entreprise participe à l'évaluation de la maîtrise des compétences, selon les modalités définies dans la convention d'alternance. Toutefois, **c'est l'établissement d'enseignement supérieur qui attribue les notes** aux unités d'enseignement et le jury ou le conseil des études qui délibère »

- Article 5:

« Les cursus organisés en alternance donnent accès à des diplômes de l'enseignement supérieur qui sont **de même niveau et de valeur égale à ceux délivrés dans le cadre de cursus organisés en plein exercice** et dans l'enseignement supérieur de promotion sociale. »

- Article 11:

« Un modèle de **convention cadre d'alternance** est défini par le Comité de Pilotage et approuvé par le Gouvernement. **Chaque étudiant doit conclure une convention d'alternance** avec une entreprise et l'institution d'enseignement supérieur ».

- Article 12:

« (...) Sur proposition du Comité de pilotage, le Gouvernement détermine **les indemnités minimales** applicables aux conventions d'immersion professionnelle. »

• **Article 13:**

« Il est créé un **Comité de pilotage** composé comme suit :

1° un représentant du Gouvernement de la Communauté française, désigné conjointement par le Ministre en charge de l'enseignement supérieur et le Ministre en charge de l'enseignement de promotion sociale, qui préside le Comité;

2° trois représentants désignés par les organisations interprofessionnelles représentatives des employeurs;

3° trois représentants désignés par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs;

4° trois représentants des syndicats représentant le secteur de l'enseignement supérieur désignés par la CGSP, la CSC-E et le SLFP;

5° un représentant désigné par chaque organisation représentative des étudiants au niveau communautaire;

6° trois représentants des institutions d'enseignement supérieur désignés par l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur;

7° le Directeur général de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche scientifique de l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique ou son représentant;

8° l'administrateur de l'Académie de recherche de l'Enseignement supérieur ou son représentant. »

- **Article 14:**

« Le Comité de pilotage a pour **missions** :

1° de définir le modèle-cadre de convention d'alternance et le soumettre à l'approbation du Gouvernement;

2° de proposer au Gouvernement les indemnités minimales applicables aux conventions d'immersion professionnelle dans l'enseignement supérieur;

3° d'évaluer les processus, conformément à l'article 10 du présent décret, et dans le respect d'une procédure qu'il détermine préalablement;

4° d'encourager le partage des bonnes pratiques entre les établissements d'enseignement supérieur ».

- **Article 15:**

« Il est créé pour chaque cursus organisé en alternance **un comité de suivi** composé paritairement de représentants des entreprises partenaires, des enseignants et des étudiants. L'établissement d'enseignement supérieur met en place ce comité de suivi et le convoque au moins une fois par année académique ou scolaire. Ce comité de suivi veille **à optimiser l'organisation du cursus et à l'adapter selon les besoins constatés.** »

Les principes généraux de l'alternance

- **L'alternance sur base**

- **D'une succession de tâches** à difficulté croissante ou faisant appel à de nouvelles techniques
- **D'un projet** couvrant toutes les facettes de l'apprentissage de l'étudiant

- **Deux conventions**

- Convention académique d'alternance

- Concerne le volet pédagogique
- Convention tripartite
- Conditionne l'inscription régulière et définitive de l'étudiant au cursus
- Informations nouvelles par rapport au décret:
 - Article 4§1: « (...) L'étudiant(e) réalise sa formation en alternance sous le couvert d'une « convention d'immersion professionnelle » (CIP) ou toute autre mesure plus favorable à l'étudiant, **en ce compris un contrat de travail à temps partiel (CTTP)** ».

- La **mission du tuteur entreprise** consiste à:
 - Déterminer et proposer le parcours de l'étudiant(e) dans l'entreprise, de façon à atteindre les objectifs fixés par la formation et selon les modalités définies à l'annexe 1 ;
 - Être la personne ressource pour le superviseur et l'étudiant(e) dans les contacts avec l'entreprise
 - Assurer un suivi régulier de l'étudiant(e) dans ses activités d'apprentissage, coordonner ces activités avec les collaborateurs de l'entreprise de façon à en assurer la cohérence et l'efficacité
- La **mission du superviseur de l'EES** consiste à:
 - S'assurer, en collaboration avec le tuteur, de la définition correcte des activités de l'étudiant(e) dans l'entreprise;
 - Coordonner l'évaluation des activités en entreprise en relation avec le tuteur;
 - Être la personne ressource pour l'entreprise en relation avec le tuteur;
 - Fournir les aides pédagogiques et méthodologiques nécessaires au tuteur et à ses collaborateurs
 - Relayer au Comité de suivi local tout problème qui, en référence à l'article 10 de la présente convention, ne trouverait pas de solution à l'issue d'une concertation ou qui serait susceptible de nuire au bon déroulement de la formation en entreprise (notamment les cas d'absence injustifiée de l'étudiant)
 -

- **Convention d'immersion professionnelle (CIP)**

- Document social à conserver au moins 5 ans après sa fin
- **Article 5**: « L'étudiant(e) est indemnisé(e) par l'entreprise à concurrence **de 7218€ par année académique** (comprenant **80 jours** de formation en entreprise répartis sur l'année académique). (...) Cette indemnité est soumise à des **cotisations de sécurité sociale** et au **précompte professionnel**. Par ailleurs, le « **Bonus à l'emploi** » est d'application dès le 1^{er} jour de formation effective en entreprise »
 - Indemnité minimale
 - Montant fixé en 2011 par un accord-cadre patronat/syndicat/hautes écoles/cabinet JC Marcourt
 - Montant hors indemnités fixées par ou en vertu d'autres dispositions
 - Indexation 2017: **7814€**
 - $7814\text{€} / 120 \text{ jours} / 7,6\text{h} = 8,57\text{€}/\text{h net}$
 - $7814\text{€} / 120 \text{ jours} = 65,12\text{€}/\text{jour net}$
 - L'octroi d'**autres avantages** n'est pas prévu mais reste possible (chèques-repas, prime de fin d'année, frais de déplacement, etc.)

- Article 6: « L'entreprise déclare l'étudiant(e) en formation au sein de son entreprise à **l'ONSS et à son organisme assureur** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, pour qu'il/elle soit repris(e) dans la police d'assurance (cf. assurance loi) ».
 - L'assujettissement de l'étudiant est assimilé à celui d'un travailleur ordinaire
- Article 7: « Les étudiant-e-s en CIP étant considéré-e-s comme des apprentis par les services de la sécurité sociale, dès lors que l'indemnité mensuelle de l'étudiant-e dépasse 490,09€, ses parents (ou les ayant-droit de l'étudiant-e) **perdent le droit de percevoir les allocations familiales** ».

Description du master

- **Origine du projet:** le Master en Sciences du Travail 60 ETCS
- **Objectifs du projet:** un projet tripartite

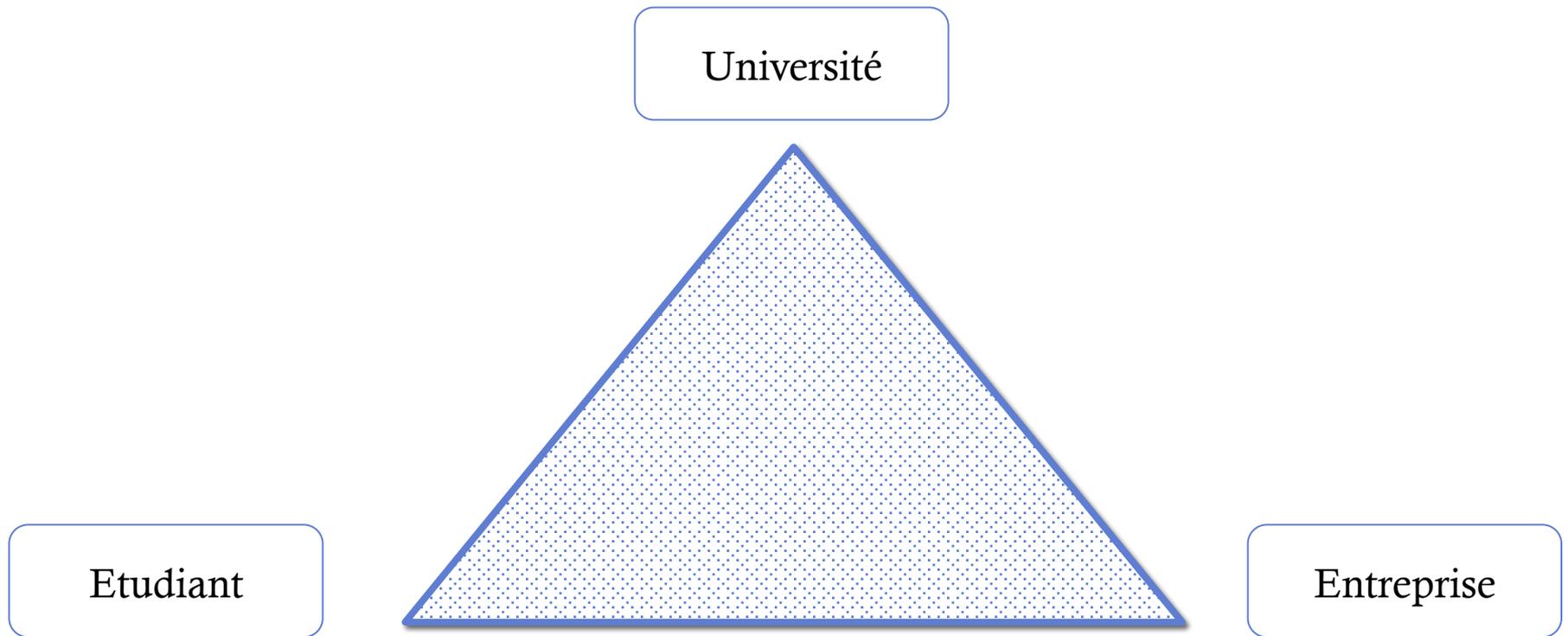
Accentuer le caractère
professionnellement ancré
du MST60 à horaire décalé

Augmenter l'accessibilité à
cette formation
universitaire aux adultes en
reprise d'études

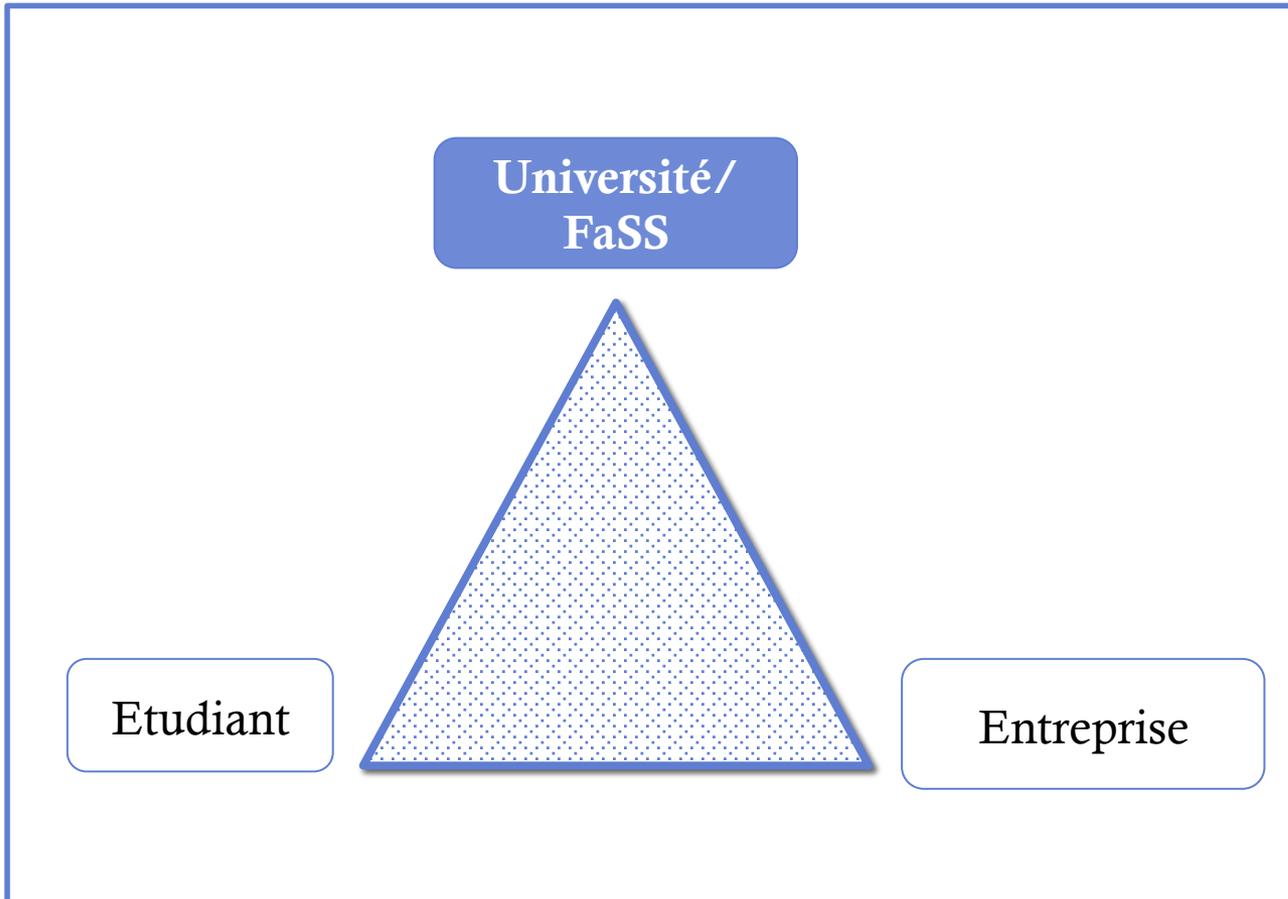
Valoriser des activités à
réaliser sur le lieu de travail
ou de stage

Pour les étudiants, acquérir
de nouvelles compétences
et savoirs leur permettant
de pérenniser leur emploi
et d'augmenter leur
employabilité

Une relation tripartite



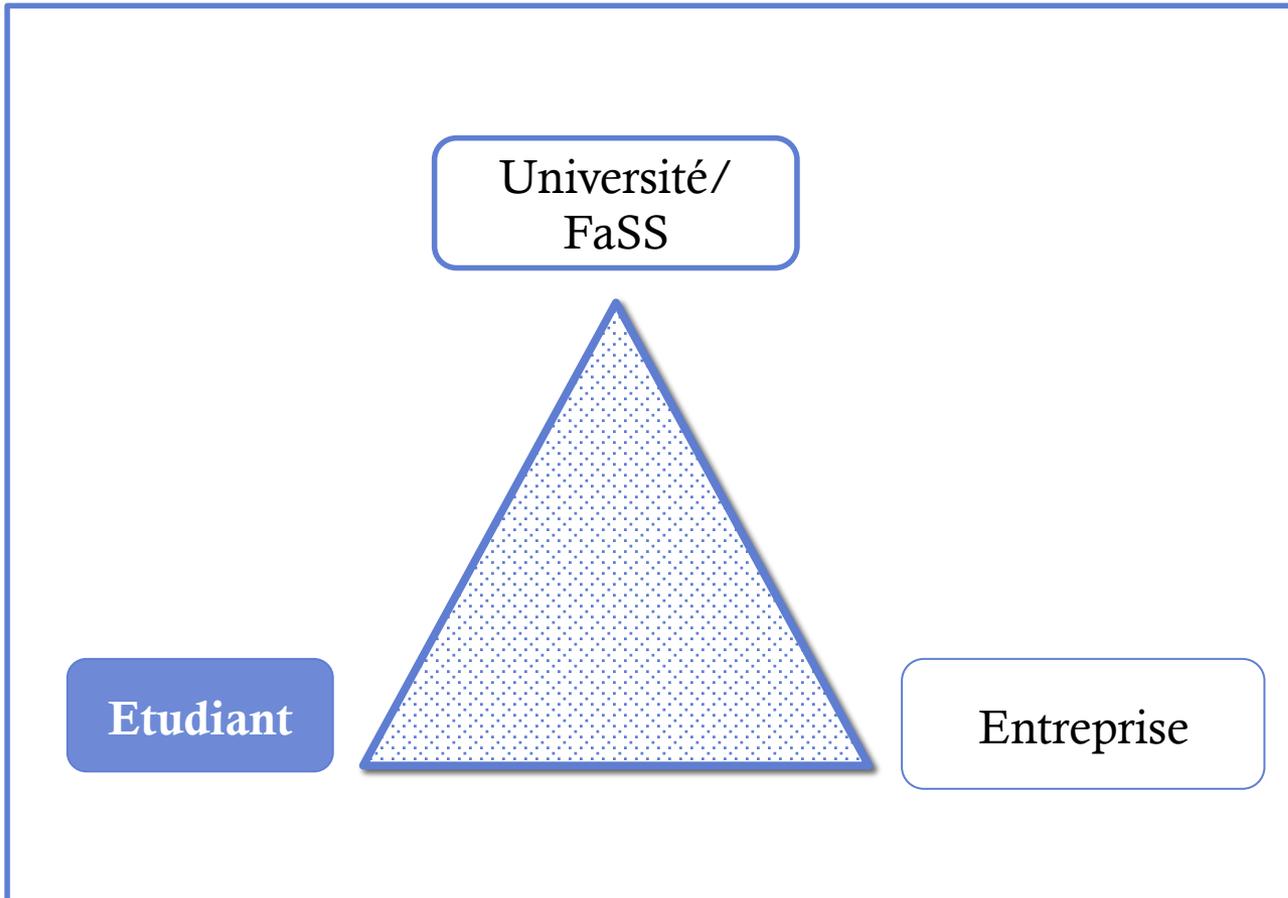
Une relation tripartite



Enjeux:

- Attractivité du programme pour les entreprises et les étudiants
- Evaluation positive du projet FSE
- Mobilisation de différentes ressources
- Nouvelles relations avec des entreprises
- Être pionnière en la matière
- Rencontrer les attentes des étudiants et des entreprises

Une relation tripartite



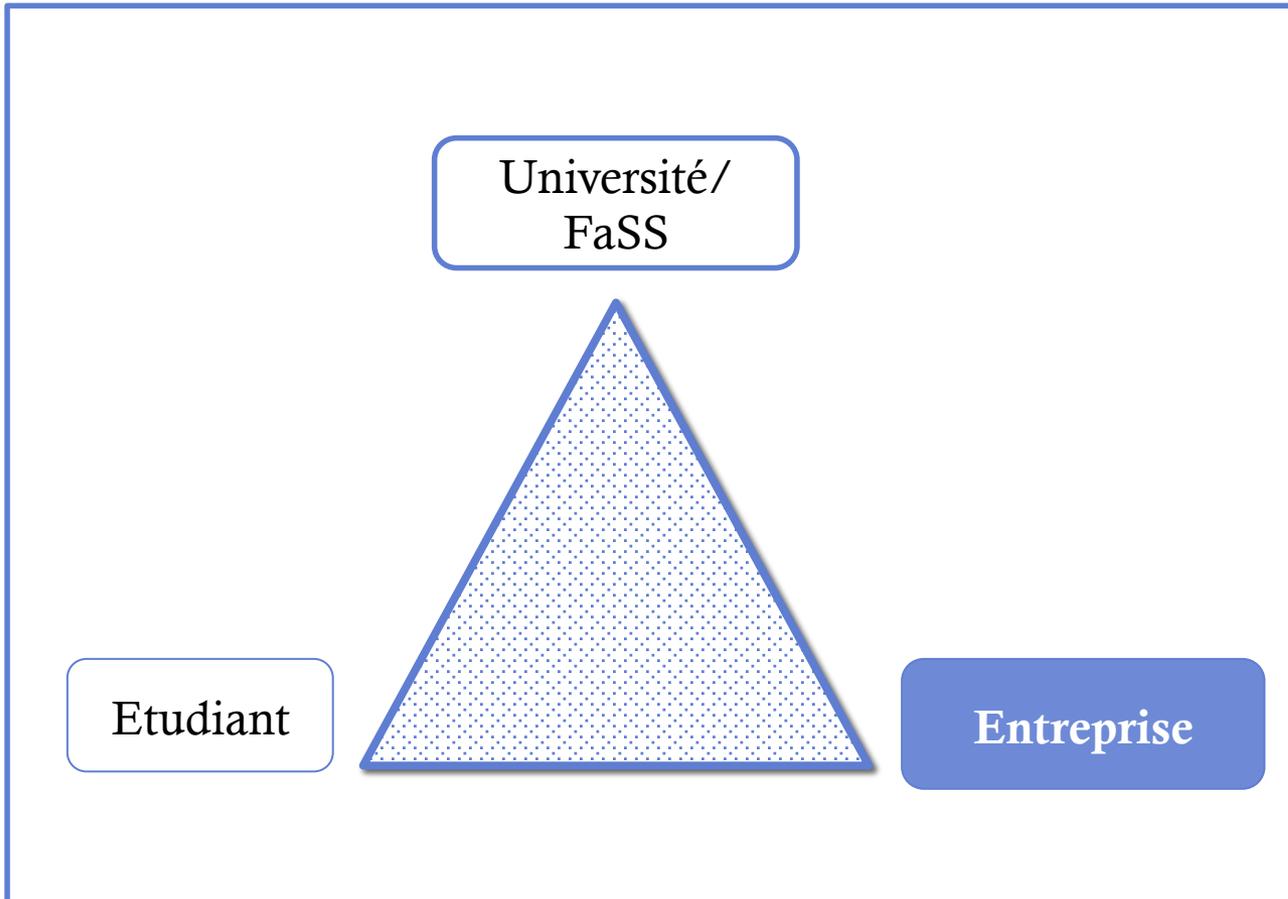
Différents types:

- Employé/Stagiaire
- Bachelier/Bachelier
- Bachelier RH/ Autre Bachelier
- Poursuite des études/Issu du monde du travail
- Ayant réussi l'examen de valorisation/n'ayant pas réussi l'examen de valorisation

Enjeux:

- Match étudiant/étudiant
- Expérience professionnelle
- Stabilité financière
- Insertion socio-professionnelle

Une relation tripartite



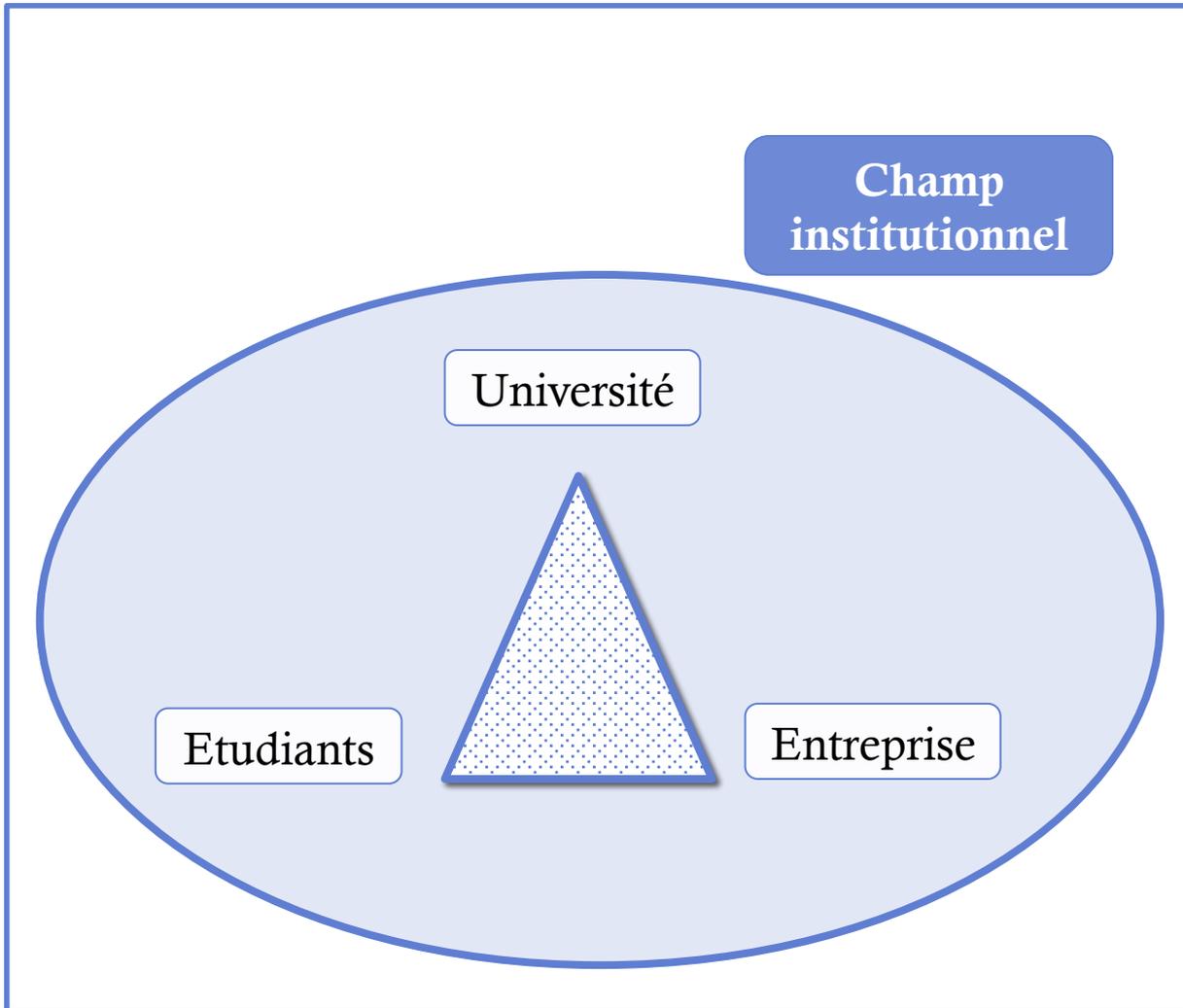
Différents types:

- Employeur/ maître de stage
- Marchand/Non-marchand
- Secteur privé/secteur public
- Consultance RH/ Entreprise
- Belgique/hors-frontières

Enjeux:

- Match entreprise/ étudiant
- Financement d'un stage
- Durée du stage
- Evaluation du stagiaire
- Adéquation formation/ réalité de l'entreprise

Une dimension inattendue



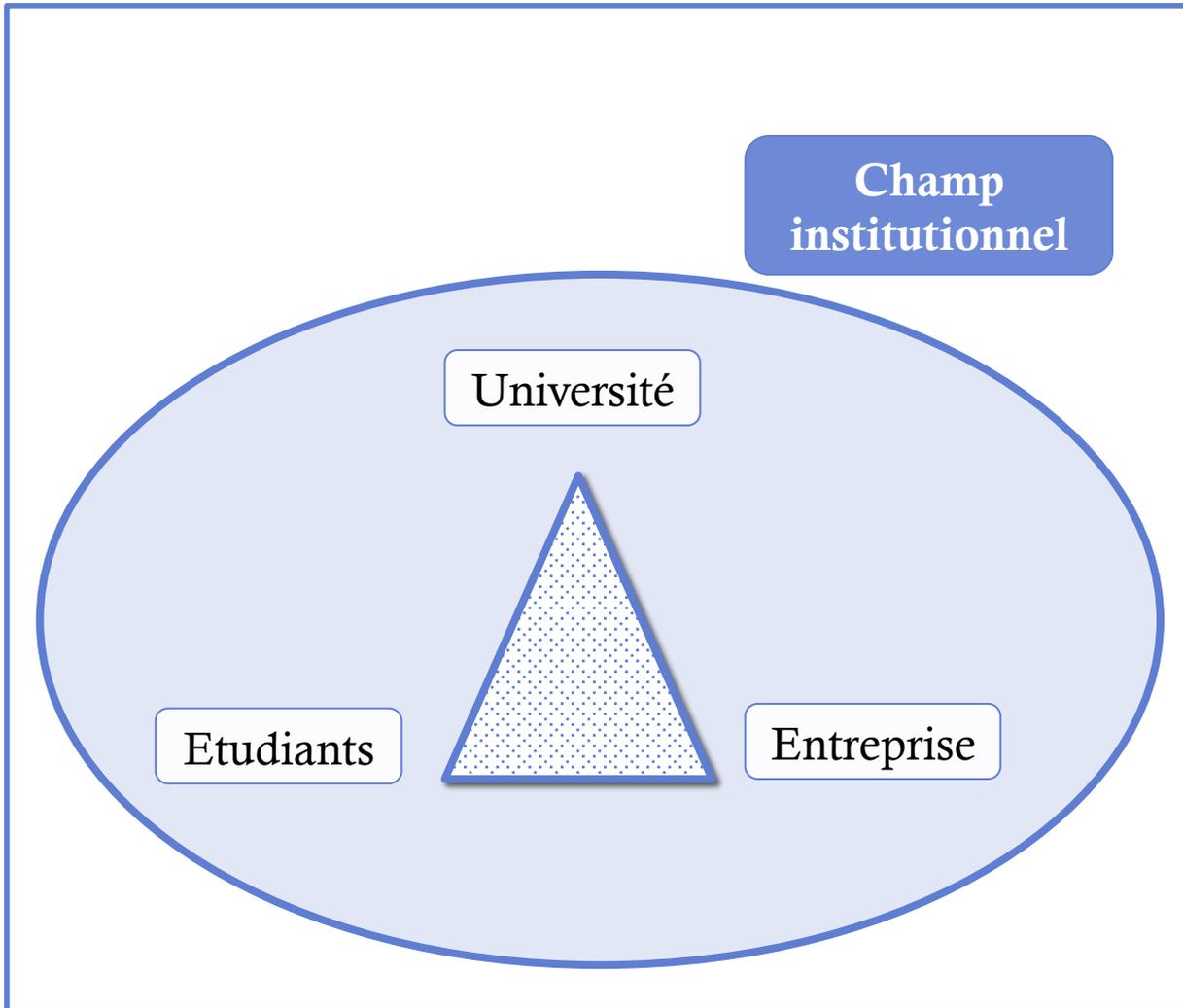
Onem et Forem

- Insertion socio-professionnelle des demandeurs d'emploi
- Respect des réglementations

FSE

- Innovation institutionnelle
- Europe de la connaissance par une formation tout au long de la vie
- Adaptation des structures de formation à cette nouvelle société de la connaissance

Une dimension inattendue



ULB

- Concurrent direct
- Collaboration

Dans un contexte de quasi-marché de la formation

SPF Emploi

- congés éducation

Comité de pilotage

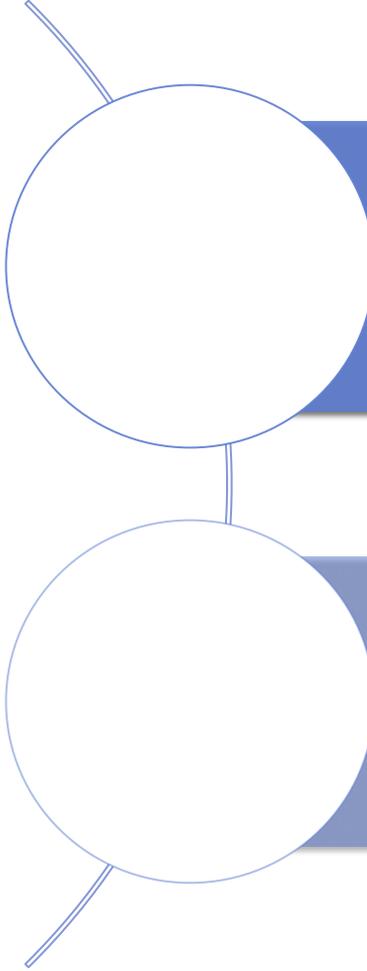
- Incertitude liée à l'interprétation du décret

ARES

Un encadrement différent

- **Encadrement pré-inscription**
 - Informer
 - Examen de valorisation de crédits
 - Trouver un stage
- **Encadrement pédagogique des stagiaires**
 - **Séminaire de recherche en immersion professionnelle**
 - Formation au processus de recherche
 - Recherche-action
 - Observation et entretiens
 - **Evaluation**
 - Rapport de stage
 - Evaluation par le tuteur pédagogique
 - Evaluation par le maître de stage
 - Evaluation du stage par le maître de stage (à mi-parcours et à la fin)
- **Encadrement administratif des stagiaires**
 - Conventions de stage
 - Démarches vis-à-vis du Forem et de l'Onem

Conclusion



D'une perspective adéquationniste
à une perspective co-constructiviste

Dé-différenciation des rôles de
l'entreprise et de l'université