

Mobiliser la Génération Z : l'exemple de la



**SOCIAL TEAM
ACADEMY**
HES · SO

Travailleuse.eur Social.e
Entrepreneuse.eur Social.e

> Objectif de l'après-midi

Discuter de la mobilisation au travail
des jeunes générations
à partir de l'expérience novatrice
de la Social Team Academy

> **Le dispositif**

Des modes de travail parfois surprenants
mais correspondants à ceux utilisés au sein de la
Social Team Academy.

→ vous permettre d'approfondir
le thème de l'après-midi
tout en expérimentant une séquence
d'apprentissage telle qu'elle se déroule
au sein de notre formation.

> Le tue sieste ...

Scannez le QR code suivant :

> Le tue sieste ...

Vous avez maintenant 2 minutes maximum pour répondre à la question qui apparaît sur votre téléphone soit :

*« Ecrivez les 5 à 7 premiers mots ou qualificatifs qui vous viennent quand vous entendez l'expression :
Les jeunes d'aujourd'hui,
la fameuse génération Z ! »*

> Les principaux résultats du sondage

Les éléments correspondent au stéréotype habituel dont est l'objet la «Gen Z».

Les éléments qui manquent par rapport à ce stéréotype.

Les éléments qui s'en détachent.



La Social Team Academy qu'est-ce que c'est ?

> Vos questions et remarques

Pendant toute la durée de la présentation
ainsi que durant la table ronde qui suivra
vous aurez l'occasion de faire part de vos remarques ou de
posez vos questions en utilisant le QR code ci-dessous ::

Nous y répondront en fin de présentation

> La Social Team Academy

Un bachelor en travail social
proposé par la Haute Ecole et Ecole supérieure en Travail Social
de la HES-SO Valais
et formellement reconnu par la HES-SO

qui renouvelle fortement
les modalités pédagogiques habituellement pratiquées
par les Hautes école de notre pays.

> La pédagogie Team Academy

Une pédagogie mise en forme, il y a plus de 25 ans, en Finlande et qui veut répondre à deux questions principales :

- *Comment enseigner pour que les apprenant-es quittent les écoles en étant porteurs de réelles compétences mobilisables et non pas uniquement de savoirs théoriques ?*
- *Comment former les apprenant-es pour qu'ils ne deviennent pas uniquement des spécialistes appliquant des connaissances ou répliquant des modèles existants mais soient capables de prises d'initiatives pertinentes et d'innovations impactantes.*

> Sources et auteurs

Johannes Partanen
Tiimi Akatemia,
Université de Jyvaskula,
Finlande

Créateur d'un modèle basé
sur les théories d'auteurs
comme Socrate, Paolo Freire
ou David A. Kolb



> Les bases du modèle pédagogique



> Les bases du modèle pédagogique

Chaque individu préfère particulièrement une des 4 phases de ce processus car celle-ci correspond à son mode spontané d'entrée en contact avec la nouveauté; il tentera donc de limiter ses démarches d'apprentissage à cette phase-là.

Chaque individu vit difficilement une des 3 autres phases; il aura donc tendance à mettre en œuvre des stratégies qui lui permettent d'éviter d'affronter ce moment-là de l'apprentissage.

> Les bases du modèle pédagogique

- Le dispositif pédagogique doit donc permettre à chaque apprenant e l'entrée dans le cycle d'apprentissage par celle des quatre phases du modèle qui lui correspond car cela lui fera vivre une expérience de progression.
- Le dispositif doit accompagner la personne pour l'amener à réaliser les 3 autres étapes surtout «la volontiers oubliée» car c'est le chemin le plus efficient vers l'acquisition d'un savoir consciemment mobilisable dans les divers contextes ; une compétence.

➤ En quoi la STA est différente :
plus de cours frontaux,
des projets concrets.

Réalisation de vrais projets pour des institutions sociales, culturelles ou des collectivités locales et développés pour de vrais bénéficiaires.

Amenés par les apprenant es ou les coaches ils sont toujours explicitement focalisés sur le développement d'au moins une des compétences visées par le programme.

Les apprenant es les réalisent en totale responsabilité et autonomie mais elles et ils peuvent mobiliser leurs coaches selon leurs besoins.

> En quoi la STA est différente : Plus de professeurs, des coaches de l'apprentissage.

Les coaches ont un rôle d'«accoucheuse.eur.s» et ont comme objectifs principaux de développer les capacités d'auto-apprentissage en :

- valorisant les réussites et les progressions de l'apprenant e ainsi qu'en la ou le confrontant à ses limites et marges de progressions,
- accompagnant l'identification par chacun e des stratégies d'apprentissages qui lui soient adaptées.
- orientant les apprenant.e.s vers des sources pertinentes et/ou des professionnel les reconnus es.

> En quoi la STA est différente :
**Plus de programmes standards imposés,
des parcours individualisés choisis.**

Chaque apprenant e choisit en début de semestre les objectifs qu'elle ou il se fixe en termes de développement des 14 compétences visées par le programme. Chaque objectif est formalisé dans un contrat d'apprentissage individuel élaboré par chaque apprenant e et négocié avec un e des coaches référent es.

Il n'y a donc plus d'objectifs semestriels impératifs et chaque parcours de formation est individualisé aussi bien dans ses contenus que dans les modalités d'apprentissages mises en œuvres.

➤ En quoi la STA est différente :
**Plus d'examen des connaissances acquises,
des portfolios de démonstration semestriels.**

Il n'y a plus d'examen sur table ou oral où l'on vérifierait l'acquisition de tels ou tels savoirs spécifiques.

Toutes les évaluation se font au travers d'un portfolio individuel élaboré chaque apprenant e et ou elle ou il décrit ce qu'elle ou il a fait durant son semestre et comment cela lui a permis de progresser sur les diverses compétences visées.

> En quoi la STA est différente :
Plus le «chacun pour soi»,
l'apprentissage en d'équipe.

Les projets se choisissent, se réalisent et s'évaluent toujours en équipe.

Divers dispositifs amènent les apprenant.e.s à mutualiser régulièrement leurs savoirs pour permettre à chacun.e de progresser sur ses propres apprentissages à partir des expériences développées par d'autres.

Par exemple, chaque lecture apprenante ou article réflexif donne lieu à un workshop en équipe et est feedbacké par elle.

➤ En quoi la STA est différente :
De nombreux outils d'auto-apprentissages
et de pilotage de sa propre formation.

La Social Team Academy forme ses apprenant.e.s à tout une batterie d'outils favorisant la prise de conscience par chacun de ses propres modes d'apprentissage ainsi que l'acquisition d'outils favorisant l'auto-apprentissage ainsi que l'apprentissage en équipe :

sessions de dialogue, session de formation, contrat d'apprentissages individuel et d'équipe, lecture apprenante, article réflexif, portfolio...

> En quoi la STA est différente : Les compétences en travail social et celles d'entrepreneur se social e.

Les modes pédagogiques utilisés (projets réels de travail social réalisés en autonomie, contrat d'apprentissage individuel, agir entrepreneurial, apprentissage en équipe...) favorisent de fait le développement des deux types de compétences :

- Les huit compétences en Travail social du PEC romand
- Six compétences liées à l'entrepreneuriat social (p.ex. leadership, innovation, agir entrepreneurial...)



Le bilan
après
5 ans.

> Où nous en sommes aujourd'hui.

22 diplômé·es dont le niveau de compétence
a été très largement validé par les terrains professionnels.

Un engagement important des apprenant·es inscrit·es en STA.

Des résultats académiques équivalents
aux apprenant·es du programme classique.

Un intérêt vérifié pour le modèle TA
de la part des apprenant·es potentiel·les.

Toujours plus de sollicitations des terrains professionnels.



hes.
SO
you.

Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social
Route de la Plaine 2
3960 Sierre

hevs.ch/hests



Un grand merci
pour votre attention.

swissuniversities



> La table ronde

Cynthia, Eloïse, Merry, Nadia,
les sociopreneuses,
et Jean- Charles,
le fondateur,
vous parlent de leur expérience
au sein de la Social Team Academy

> La table ronde

Cynthia, Eloïse, Merry, Nadia,
les sociopreneuses,
et Jean- Charles,
le fondateur,

répondent à vos remarques et questions !

> Quelques conclusions

Les apprenant es
qui fréquentent la STA
ne correspondent pas du tout
au stéréotype de la GEN Z.

Elles et ils sont durablement engagé es
dans leur travail et très pro-active ifs
dans la construction de leur propre
développement.

> Quelques conclusions

Ce qui les motive :

- le sentiment d'utilité et de sens du travail,
- l'autonomie dans l'action au quotidien,
- une réelle responsabilisation,
- la confiance accordée et le droit à l'erreur,
- la dynamique d'apprentissage permanent.

> Quelques conclusions

Si on regarde de plus près ces éléments
on voit que ce sont, grosso modo,
ceux qui motivent la plupart d'entre nous.

Ce n'est pas
un problème de la GEN Z qui serait inadaptée,
c'est le reflet d'une évolution générale
des besoins au travail.

> Quelques conclusions

Ces éléments sont quasi tous
la conséquence du type de relation
que les responsables
instaurent
avec leurs collaboratrices et collaborateurs.

> Quelques conclusions

Il y a donc une nécessité
pour les responsables
de repenser leur positionnement
en direction d'un management collaboratif
et de la mise en place progressive
d'équipes apprenantes.

Pause

> Le marché aux concepts

Vous disposez maintenant de 30 minutes
pour aller, selon votre envie, visiter
un ou plusieurs des étals
où vous attendent les sociopreneuses.

Chaque étal vous donne l'occasion
d'échanger avec elles
pour vous familiariser avec un des concepts
dont s'est inspiré la Social Team Academy
pour favoriser la mobilisation des ses apprenant es

> Les produits disponible sur le marché

La Tension Créatrice (C. Rogers) :
comment favoriser le passage à l'action

La Posture Adulte (E. Berne) :
comment favoriser la responsabilisation

La Zone d'Apprentissage (L. Vygotsky) :
comment favoriser la sortie de la zone de confort

L'Apprentissage Expérientiel (D. Kolb) :
comment développer une nouvelle compétence

L'Equipe Apprenante (P. Senge) :
comment développer une équipe solidaire et motivée

> La lettre à vous-même

Vous disposez maintenant de 10 minutes
pour répondre sur le billet distribué à la question :

*« Quel(s) engagement(s) je prends,
vis-à-vis de moi-même, et après cette journée,
pour continuer à progresser sur la dimension
de la mobilisation durable
de mes collaboratrices et collaborateurs
les plus jeunes ? »*

> La lettre à vous-même

Glissez maintenant
et le billet que vous avez écrit
dans l'enveloppe qui l'accompagne
en y indiquant la date
où vous comptez l'ouvrir
pour vérifier que vous avez tenu
votre promesse à vous-même.

Fermez l'enveloppe et glissez-là dans votre poche...

> **Les apprentissages du jour**

Regrouper en groupes de 4 à 6 personnes.

Vous disposez de 15 minutes
pour échanger sur vos découvertes
et apprentissage du jour.

Chaque groupe devant identifier au moins
un apprentissage signifiant,
l'écrire sur les post-it que l'on vous remet
puis venir le coller au mur en regroupant
les réponses qui se ressemblent.

> Les apprentissages du jour

Les apprentissages signifiants
de
Cynthia, Eloïse, Merry, Nadia,
et Jean- Charles

> Clôture de la journée

Un grand merci
pour votre engagement
durant la journée

> Envie d'en savoir plus ?

- Aller parcourir le site internet :
<https://www.hevs.ch/fr/hautes-ecoles/haute-ecole-de-travail-social/social-team-academy-200439>
- Ecouter la courte présentation vidéo du programme :
<https://www.youtube.com/watch?v=8rISQTk72yM>
- Ecouter sur U-tube ce qu'en disent les étudiant.e.s :
https://www.youtube.com/watch?v=efe3YbABe_8
- Assister à une des séances d'information ou participer à une session de dialogue apprenante :
jcharles.rey@hevs.ch