

Charte pédagogique Simplon.co

Fort de son expérience, Simplon a établi une charte pour partager les fondamentaux pédagogiques qui ont fait son succès dans l'insertion professionnelle de nouveaux talents vers les métiers du numérique. La présente charte a vocation à encourager et faciliter leur mise en oeuvre.



Préambule : la marque pédagogique de Simplon.co

La proposition pédagogique de Simplon.co constitue avant tout un facteur d'attractivité pour les individus qui sont à la recherche d'une pédagogie nouvelle et mieux adaptée : le droit au tâtonnement et à l'erreur, l'apprentissage par le projet, le co-apprentissage et le reverse mentoring. Ceci est conforté par la **mixité des publics dans les formations**, qui présente le double avantage de créer une dynamique entre apprenant.e.s, de niveaux et de maturité différents et d'offrir un environnement de travail proche de la réalité de l'entreprise.

Parallèlement, Simplon.co a fait le choix d'une **participation active de l'entreprise dans la professionnalisation des apprenant.e.s**, à chaque étape de leur parcours.

Enfin, parce que la reconnaissance est une attente forte, notamment de ceux qui sont peu ou pas diplômés, Simplon.co propose à chaque apprenant.e la **réalisation d'un projet fil rouge** qui sera présenté devant un jury de professionnels en activité. Les apprenant.e.s sont évalués autant sur les compétences techniques que sur les compétences dites "transversales" - compétences cognitives, sociales et situationnelles - leviers indispensables de la sécurisation de leur parcours.

Pour accompagner cette démarche, l'équipe pédagogique - formateurs et chargé de projet formation - est formée et outillée en continu.

La pédagogie Simplon repose sur 6 piliers qui fonctionnent en complémentarité :

1. L'acquisition par les apprenant.e.s de compétences techniques et transversales,
2. La mise en oeuvre d'une pédagogie active,
3. L'évaluation et l'adaptation des parcours,
4. La constitution d'un collectif d'apprenant.e.s mixte pour la réussite de tous,
5. Une équipe pédagogique pluridisciplinaire au service des apprentissages,
6. L'entreprise, au centre de la démarche pédagogique,
7. Une gouvernance de projet en collaboration avec Simplon.

1. L'acquisition de compétences

A Simplon, on forme à "agir avec compétence en situation de travail". Une formation à Simplon s'attache donc autant à aborder les enjeux techniques d'un emploi que les codes de l'entreprise.

Dans la ligne de la définition de la compétence portée par Guy Leboterf (Guy Le Boterf, Construire les compétences individuelles et collectives, Editions d'Organisation, 2004) une personne sait « agir avec compétence » si elle :

- sait combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes (connaissances, savoir-faire, qualités, réseaux de ressources...),
- pour gérer un ensemble de situations professionnelles, associées à des exigences professionnelles (ou critères de réalisation de l'activité),
- afin de produire des résultats (services, produits) satisfaisant à certains critères de performance pour un destinataire (client, usager, ...).

L'objectif est d'assurer aux apprenant.e.s un accès à un emploi ou une activité dans les domaines qu'ils ont choisi. La formation qu'ils suivent leur permettra de sécuriser leur parcours, tout au long de leur vie et évolutions professionnelles.

Ils développeront des compétences - transversales - de plus en plus demandées dans tous les secteurs et particulièrement le numérique : apprendre à apprendre, savoir se mettre à jour par de la veille, travailler en équipe, être curieux et créatif face à une situation nouvelle, etc.

Par compétence, on entend la description à l'aide de verbes d'actions de ce que fait concrètement un professionnel dans l'exercice de son métier. Par exemple, pour le métier de développeur web : "maquetter une application", "concevoir une base de donnée", "développer l'interface d'un site", etc.

2. La pédagogie active

Pour que les apprenant.e.s acquièrent les compétences visées, **Simplon.co développe avec ses promos un apprentissage basé sur la pratique**. Les apprenant.e.s travaillent donc en groupe et/ou individuellement soit sur des projets/cas similaires à ceux qu'ils rencontreront en entreprise, soit sur des cas réels. Les projets abordés par les apprenant.e.s sont de nature et de formes différentes :

- ils peuvent par exemple courir tout au long de la promo (projets fil rouge) ;
- ou s'accorder avec le rythme de progression des apprenant.e.s : dimensions et complexités progressives ;
- ou encore, intervenir au fur et à mesure des contacts liés avec les entreprises partenaires liées à la fabrique.

Ainsi, **l'apprentissage n'est pas linéaire** (comme le serait un cours dans le cadre d'une transmission de connaissance) **mais itératif**. C'est le fait de s'exercer plusieurs fois sur différents projets et dans différents contextes qui permet d'acquérir la maîtrise complète d'une compétence. C'est aussi dans ce cadre que le droit à l'erreur prend tout son sens.

Les supports pédagogiques pour déployer cette démarche sont donc avant tout des briefs projets. D'abord, les coach formateurs.trices proposent aux apprenant.e.s des supports qui leur permettent de se mettre en action. Il s'agit de briefs projets, cas, pitch d'entreprise, etc. Un certain nombre de projets déjà proposés aux promos depuis la création de Simplon sont disponibles sur le Drive et sur le Github de Simplon. Cependant, le.la coach-formateur.trice est incité.e à créer ses propres cas, en fonction de l'environnement de la fabrique, de ceux proposés ad hoc par les entreprises partenaires.

Pour résoudre les problématiques posées par les cas, les apprenant.e.s sont invité.e.s à **apprendre à chercher l'information nécessaire sur les bons réseaux et sur internet**. Acteurs de l'acquisition de cette connaissance, ils.elles sont invité.e.s à s'enseigner les uns aux autres (learning by teaching) ce qu'ils apprennent ou même à des publics extérieurs (enfants, comités d'entreprise, etc.) Pour enrichir la récolte de ces contenus, les formateurs mettent à disposition leurs briefs et liens sur la plateforme Simplonline afin que l'ensemble des acteurs du réseau Simplon.co puissent s'appuyer dessus et les enrichir.

3. L'évaluation et l'adaptation de nos parcours

Les apprenant.e.s sont évalué.e.s tout au long de la formation sur leur capacité à exercer leurs compétences au travers de la réalisation de projets. Toutes ces réalisations constituent leur premier "portfolio" et démontrent leur capacité à être efficient dans un environnement de travail.

Régulièrement, le.a formateur.trice acte ainsi l'acquisition des compétences. Il.elle ajuste le cas échéant l'accompagnement des apprenant.e.s en conseillant des ressources, en dirigeant l'apprenant.e sur d'autres projets propice à sa progression, etc.

En fin de formation, les apprenant.e.s confrontent leurs compétences à un jury de professionnels. Cette étape décisive passe par la réalisation d'un "chef d'oeuvre". Ce projet mobilise idéalement toutes les compétences et techniques acquises durant la formation. Il confirme la maîtrise par l'apprenant.e des acquis de sa formation par des pairs.

4. La construction de la réussite collective des promos

Le sourcing puis le positionnement des candidats constitue un véritable parcours de recrutement qui permet de qualifier la motivation et les capacités des futurs apprenant.e.s à s'engager dans un parcours de formation très intense appuyé sur un collectif de travail.

Notre positionnement permet d'évaluer les capacités cognitives et comportementales indispensables à l'exercice des emplois visés dans le numérique : **la logique, la prise d'initiative, la persévérance et le travail en équipe.**

Ce positionnement nous permet à la fois de :

- repérer les modalités d'apprentissage pour chaque apprenant.e,
- constituer un groupe mixte propice au co-apprentissage et à l'entraide,
- définir le choix d'entreprise et l'accompagnement emploi adapté,
- construire le cas échéant l'alternance adaptée.

Il se déroule en 4 étapes :

1. Information auprès des prescripteurs et des apprenant.e.s
2. Pré-évaluation adaptée à chaque parcours comprenant deux volets :
 - un formulaire en ligne
 - une plateforme d'initiation à la programmation
3. Evaluation des capacités de recherche et d'apprentissage technique
4. Décision finale prise collectivement par l'équipe

5. La constitution d'une équipe pédagogique encadrante au service de l'apprenant.e

A la croisée de l'expertise des professionnels, des besoins des entreprises et des acteurs institutionnels, l'équipe pédagogique est constituée :

- du.de la responsable de formation,
- d'un.e formateur.trice référent.e et garant.e de la progression de ses apprenant.e.s,
- des co-formateurs.trices qui apportent leurs expertises,
- d'un.e chargé.e de projet formation.

L'ensemble de cette équipe interdisciplinaire est au service des apprenant.e.s et s'assure de la réussite collective des promotions en :

- informant les prescripteurs et le public, détectant les talents et les sélectionnant ;
- définissant les étapes de la progression des apprenant.e.s ;
- organisant les interventions de chacun auprès des promos ;
- facilitant l'acquisition des savoirs et compétences ;
- garantissant la mise en œuvre des principes pédagogiques de Simplon.co ;
- accompagnant les apprenant.e.s dans leur insertion professionnelle.

6. L'implication de l'entreprise

L'entreprise est associée à l'ensemble du parcours de formation afin de soutenir la professionnalisation et l'insertion professionnelle de nos apprenant.e.s. et de sécuriser leur accès à l'emploi.

Plusieurs types de partenariats et d'actions peuvent être déclinés :

- Participation à la sélection des apprenant.e.s
- Mentoring
- Ateliers professionnels
- Participations à des événements
- Accueil en Période d'Application en Entreprise
- Évaluation des compétences
- Engagement de recrutements

Dans le cadre de son développement sur les contenus de formation, Simplon peut mobiliser les entreprises pour l'élaboration d'objectifs de formations.