



CONTRÔLER ET EVALUER LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE A TRAVERS DES PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE LIES AU DEVELOPPEMENT DURABLE DANS UN SECTEUR PROFESSIONNEL

**RAPPORT CONCERNANT L'EXPERIMENTATION DES
OUTILS ET RESSOURCES GREEN GUEST**

Table des matières

A – PRESENTATION DE L'EXPERIMENTATION DES PROCESSUS D'APPRENTISAGE	7
B – RESULTATS DE LA PHASE D'EXPERIMENTATION	9
1. POINT DE VUE DES APPRENANTS (expérimentant les outils).....	9
a) Etaient-ils sensibilisés au développement durable avant d'expérimenter ces outils ? Comment ?	9
b) A partir de leur expérience professionnelle, diraient-ils que l'industrie hôtelière est impliquée dans le développement durable?.....	10
c) En tant que futurs professionnels, quelle importance accordent-ils au développement durable?.....	10
d) Etaient-ils sensibilisés au développement durable AVANT de jouer au jeu sérieux?.....	11
e) Qu'en était-il APRES avoir joué au jeu sérieux?	11
f) Que pensent-ils du jeu?	12
g) L'histoire du jeu est celle de Marco en quête d'un stage dans un hôtel ayant des pratiques durables. Pensent-ils que le scénario est pertinent pour se sensibiliser au développement durable?.....	13
h) Quelles sections du jeu trouvent-ils intéressantes?	14
i) Ont-ils appris quelque chose de la partie dédiée aux questions d'ordre général?	14
j) Ont-ils aimé le fait de gagner des badges tout au long du jeu?	15
k) Qu'ont-ils appris à travers ce jeu?	15
l) Combien de fois ont-ils joué?	15
m) A propos du certificat : pensent-ils que ce soit quelque chose d'utile?	16
n) Sur quelles études de cas ont-ils le plus travaillé?	16
o) Avaient-ils beaucoup de connaissances AVANT de réaliser les études de cas?	17
p) Et APRES?	17
q) Pendant leurs stages, ont-ils relevé des similitudes avec l'entreprise décrite?	17
Conclusion.....	18
2. POINT DE VUE DES APPRENANTS APRES LEUR PERIODE DE FORMATION EN ENTREPRISE.....	18
a) Observation.....	18
1/ Quelles actions sont entreprises pour réduire la consommation d'énergie?	18
2/ Quelles actions sont entreprises pour réduire la consommation d'eau?.....	19
3/ Comment l'entreprise identifie-t-elle et trie-t-elle les déchets et ordures?	19
4/ Quelle politique est mise en place pour éviter le gaspillage?	19
5/ L'entreprise privilégie-t-elle l'alimentation et les produits bio (hygiène, etc.?)	19
7/ L'entreprise est-elle labellisée – ou en cours de labellisation?	20

8/ Quels efforts l'entreprise réalise-t-elle pour montrer à ses clients sa préoccupation et son point de vue sur le développement durable?	20
9/ A quel point l'entreprise est-elle impliquée dans la vie locale (tourisme, évènements, clubs...)?	20
10/ Quels efforts l'entreprise réalise-t-elle pour former le personnel et proposer des apprentissages, etc.?	20
11/ Quels efforts l'entreprise réalise-t-elle pour former le personnel à adopter des attitudes et des techniques durables?.....	20
b) Etre un professionnel éco-responsable	21
12/ Pendant ma formation, quelles actions, activités et gestes ai-je mené qui illustrent mon attitude éco-responsable?	21
<i>Conclusion</i>	21
3. DU POINT DE VUE DES APPRENANTS, l'expérience du Green Challenge.....	22
a) Comment évaluez-vous cette période de formation en Italie de manière globale ? (Noter de 1passable à 5 très bien).....	22
b) Comment évaluez-vous votre préparation à cet évènement?	22
c) En quoi l'apprentissage à travers le jeu (The Green Quest) et les études de cas ont été utiles pour les participants pendant cette semaine de formation?	23
d) Quelles visites pédagogiques ont été les plus intéressantes ?	23
e) Donnez 3 mots clés pour caractériser ce que vous avez appris de ces visites.....	23
f) Comment évaluez-vous le Green Challenge vis-à-vis des connaissances et compétences acquises en tant que futur professionnel du secteur hôtelier?	24
g) Donnez 3 mots clés pour qualifier cette expérience.	24
h) Comment évaluez-vous l'organisation mélangeant des participants de différents pays dans chaque équipe?	24
i) Donnez 3 mots clés résumant ce que vous avez appris de cette expérience européenne... ..	25
k) Combien de fois vous êtes-vous rendus à l'étranger avant cet évènement?.....	25
l) Rédigez tout commentaire que vous souhaitez ajouter.....	26
4. POINT DE VUE DES PROFESSEURS ET FORMATEURS (expérimentant les outils de formation)	26
a) Quelle est leur opinion sur le guide pédagogique?	26
b) Quelle est leur opinion sur les productions Green Guest?	26
c) Pensez-ils que l'approche par le jeu est appropriée?	27
d) Dans quelle mesure l'intégration des apprentissages a-t-elle été efficace dans chaque phase?	28
e) Dans quelle mesure les entreprises étaient-elles intéressées par le projet Green Guest?... ..	28
f) Comment évaluent-ils l'implication de l'industrie hôtelière dans le développement durable du point de vue de la formation?	29

g) Pensent-ils que l'implication de l'industrie hôtelière dans le développement durable est un élément clé dans la motivation des futurs professionnels?	29
5. POINT DE VUE DES FORMATEURS, MEMBRES DU JURY, TUTEURS D'APPRENANTS sur le Green Challenge	31
a) Comment évaluez-vous cette session de formation en Italie de manière générale?	31
b) Comment évaluez-vous votre préparation à cet évènement?	31
e) Pouvez-vous laisser un commentaire sur la cohérence entre le processus d'apprentissage à travers le jeu (GREEN QUEST) et les études de cas. (si nécessaire)(8 réponses)	32
g) Comment évaluez-vous le Challenge Vert vis-à-vis des connaissances que les apprenants ont eu l'opportunité d'acquérir en tant que futurs professionnels du secteur hôtelier?	33
h) Comment évaluez-vous le Green Challenge vis-à-vis des aptitudes (responsabilité et autonomie) liées au développement durable que les apprenants ont eu l'opportunité d'acquérir en tant que futurs professionnels du secteur hôtelier?	34
i) Comment évaluez-vous l'organisation des équipes avec différentes nationalités?	34
j) Comment évaluez-vous les compétences sociales (confiance, estime de soi, travail en équipe, ouverture d'esprit, citoyenneté...) acquises par les apprenants tout au long de cette semaine? ...	35
k) Pensez-vous que cette expérience a aidé à surmonter quelques préjugés ? lesquels ? (11 réponses)	35
l) Comment évaluez-vous les critères choisis pour noter les productions culinaires et les résultats? (11 réponses)	36
m) Comment évaluez-vous l'opérationnalité du jury? (11 réponses)	36
n) Commentez les améliorations possibles pour un développement ultérieur de cette pratique dans le cadre de parcours d'apprentissage sur le thème du développement durable (11 réponses)	36
o) Rédigez tout commentaire que vous souhaitez ajouter. (7 réponses)	37
6. CONCLUSION GENERALE ET RECOMMANDATIONS	38

Avant-propos

Green Guest est un projet Erasmus + sur le secteur de l'industrie hôtelière qui tente de lier à la fois l'environnement et l'emploi – à travers la formation, y compris par l'apprentissage en milieu professionnel, dans une approche globale.

Ce projet inclut des lycées professionnels, une université, des associations du secteur hôtelier, des centres de formation pour adultes, une organisation non-gouvernementale et une entreprise de marketing numérique issus des cinq pays européens suivants: Pologne, Italie, Estonie, Hongrie et France.

Dans chacun de nos pays, les consommateurs sont la force motrice poussant les entreprises à développer une gestion de l'environnement. L'effet de la "pensée verte" a une forte influence sur les professionnels de l'hôtellerie et du tourisme afin qu'ils répondent à des besoins et désirs en évolution. Le secteur de l'hôtellerie a un impact significatif sur l'environnement à travers la consommation d'eau et d'énergie, l'utilisation de produits consommables, et la production de déchets solides et dangereux. Adopter des programmes d'hôtellerie durable peut doter les entreprises du secteur hôtelier d'un avantage compétitif significatif. Former et faire monter en compétences le personnel d'aujourd'hui et de demain est aussi le meilleur moyen d'encourager les entreprises en ces temps changeants et la durabilité peut être un levier pour attirer des personnes dans ce secteur. Il est aussi important d'analyser les façons dont l'éducation et la formation professionnelle abordent la question de l'écologisation des parcours, des programmes ou des cadres de référence des compétences et s'interrogent sur les lacunes qui doivent être comblées avec le CERAQ comme référence.

L'ambition de Green Guest est donc d'agir sur les trois piliers du développement durable dans le secteur hôtelier : social, environnemental et économique par le développement d'activités spécifiques via l'Education et la Formation Professionnelle. Devenir plus attractif auprès des clients est aussi un bon moyen de devenir plus attractif auprès d'employés potentiels. Le travail transnational réunissant différentes expertises de différentes parties de l'UE représente une grande opportunité pour le développement du projet qui ne pouvait être envisagé à aucun des niveaux nationaux.

Les deux principaux objectifs du projet sont de :

- Développer les pratiques durables dans le secteur par la formation et la montée en compétences de la main d'œuvre actuelle et future en favorisant l'apprentissage basé sur les situations professionnelles en entreprise.
- Promouvoir les emplois dans le secteur hôtelier qui souffre d'une mauvaise image et attirer les personnes dans ce secteur (avec le développement durable comme élément facilitateur et incitatif à intégrer ce secteur).

Introduction

Ce rapport est basé sur l'expérimentation d'outils et de ressources développés dans le cadre du projet GREEN GUEST et son principal objectif est de fournir des recommandations pour la mise en place de processus d'apprentissage sur le thème du développement durable dans un secteur professionnel et plus précisément celui de l'hôtellerie.

Le processus de formation Green Guest repose sur plusieurs méthodes d'apprentissage incluant l'e-learning, l'expérience professionnelle et le travail en classe mises en pratiques grâce aux ressources et outils suivants:

- Un "jeu sérieux" en ligne: la quête d'un stagiaire à la recherche d'un établissement idéal en matière de développement durable – le "GREEN HOTEL" ;
- Huit études de cas (format PDF) suggérant des activités de formation, basées sur huit établissements européens en Estonie, France, Hongrie, et Italie; poursuivant tous une démarche de développement durable ;
- Une animation vidéo pour susciter une prise de conscience de l'enjeu;
- Des dossiers pour les stages et les visites pédagogiques en lien avec le développement durable;
- Un guide pour la mise en place du "Green Challenge"

L'objectif principal est de faire comprendre aux apprenants ce qui est en jeu en termes de développement durable au niveau de la compétitivité des entreprises, de la gestion, de l'implication du personnel et de l'engagement des clients dans le secteur économique. Ils doivent alors prendre conscience, acquérir des connaissances, des aptitudes et des compétences.

Ce rapport se compose de deux parties distinctes:

- Une partie dédiée à l'expérimentation en elle-même
- Une partie dédiée aux recommandations sous la forme d'un guide pédagogique

A – PRESENTATION DE L'EXPERIMENTATION DES PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

Selon la candidature, 3 pays du consortium devaient expérimenter les différents outils développés : Italie, Estonie et France.

Tous les partenaires impliqués dans ce projet pilote, à savoir NET, AJA, Kurressaare Ametikool et le GIP-FCIP de Normandie ont sélectionné des établissements de formation professionnels et des groupes d'apprenants pour y participer.

ESTONIE:

KURESSAARE AMETIKOOL, KURESSAARE

ITALIE:

ISTITUTO CORNARO, JESOLO

FRANCE:

LYCEE PROFESSIONNEL JEAN JOORIS, DIVES-SUR-MER

LYCEE PROFESSIONNEL FLORA TRISTAN, LA FERTE-MACE

EREA YVONNE GUEGAN, HEROUVILLE-SAINT-CLAIR

AGENCE DU GRETA DE BAYEUX

AGENCE DU GRETA DE BERNAY

La phase d'expérimentation cible :

- en Estonie : 2 professeurs et 15 apprenants
- en France : 3 professeurs et 36 apprenants
- en Italie : 2 professeurs et 30 apprenants

Cela représente donc 7 professeurs et 81 apprenants.

L'expérimentation a débuté en octobre 2018 pour se terminer en mai 2019 - afin de disposer de suffisamment de temps pour combiner différentes méthodes d'apprentissage et inclure des stages dans le parcours.

Des directives générales ont été fournies aux équipes qui se sont portées volontaires avec quelques astuces pour utiliser les différents outils proposés (instructions de base).

Les enseignants et les formateurs ont également reçu une toute première version d'un guide pédagogique qui deviendra le document de référence offrant une base pédagogique standard pour les thèmes à traiter et les objectifs à atteindre en matière de développement durable dans le secteur de l'hôtellerie. Le guide vise à accompagner les formateurs et les tuteurs sur le lieu de travail pendant les apprentissages et les programmes de formation. Il entend également aider les stagiaires (niveaux 3 et 4 du cadre européen des certifications) ainsi que les équipes éducatives, en permettant d'introduire les aspects liés au développement durable dans le cursus. Dans cette première version, les enseignants ont en leur possession les unités des résultats d'apprentissage, de brèves descriptions de différentes ressources et des modèles:

- Un « jeu sérieux » en ligne: la quête d'un stagiaire en matière de développement durable dans un établissement idéal « GREEN HOTEL » ;
- Huit études de cas (format PDF) suggérant des activités de formation, basées sur huit établissements européens situés en Estonie, en France, en Hongrie et en Italie; tous poursuivant activement un modèle de développement durable.
- Un formulaire de rapport de stage permettant aux apprenants, une fois formés aux outils Green Guest, d'identifier et de décrire, en termes simples, les actions effectuées sur leur lieu de travail qui favorisent le développement durable tout en assurant une activité viable. Il leur a été demandé de mettre en évidence toute possibilité d'améliorer des attitudes écoresponsables.

Deux formulaires ont été fournis aux formateurs et aux étudiants afin qu'ils puissent fournir leurs réflexions et commentaires aux partenaires.

Note : Pour certaines questions, les apprenants et / ou les enseignants sont invités à évaluer certains points et à attribuer une note de 1 (mauvais) à 5 (excellent ou très bon).

Groupe test pour la phase d'expérimentation

En ce qui concerne le groupe de pilotage fournissant des retours d'expérience, 92 apprenants ont exprimé leur opinion sur le parcours à travers les formulaires fournis.

- Estonie: 26
- Italie: 26
- France: 40

A ce groupe, nous devons ajouter d'autres apprenants qui ont réalisé l'expérimentation mais n'ont pas donné leur opinion. (EREA Yvonne GUEGAN et l'AGENCE DU GRETA DE BERNAY).

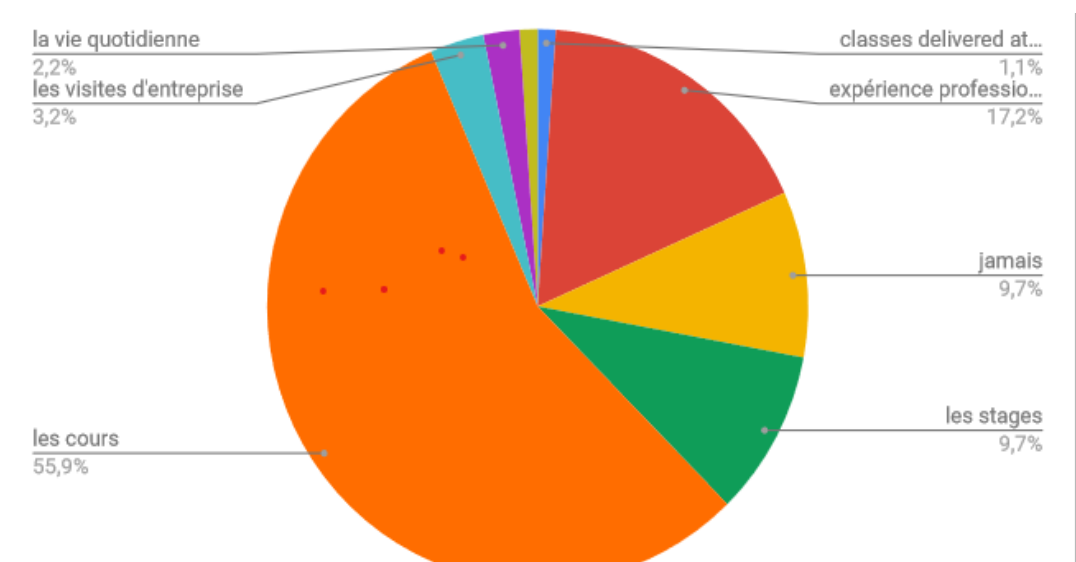
En France, le groupe était composé d'apprenants de niveaux 3 et 4 du CECQ (étudiants en cuisine et service). En Italie, seuls des apprenants de niveau EQF 4 ont pris part à l'expérimentation (2 groupes pour un total de 35 étudiants) tout comme en Estonie, avec des étudiants en hôtellerie et en cuisine (20 étudiants de 1^{ère} année, 2 de 2^e année et 4 de 3^e année).

À propos des enseignants et / ou des formateurs, 11 ont participé à l'expérimentation (4 en Estonie, 5 en France, 2 en Italie - 2 autres enseignants concernés n'ont pas renseigné le formulaire Google).

B – RESULTATS DE LA PHASE D'EXPERIMENTATION

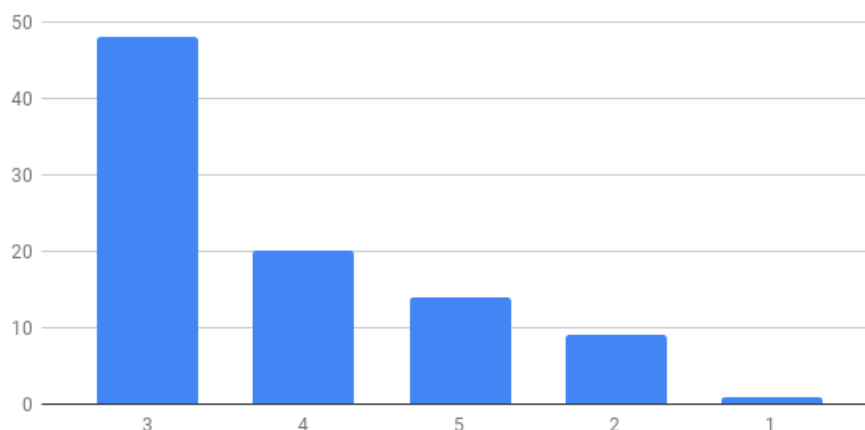
1. POINT DE VUE DES APPRENANTS (expérimentant les outils)

- a) Etaient-ils sensibilisés au développement durable avant d'expérimenter ces outils ? Comment ?



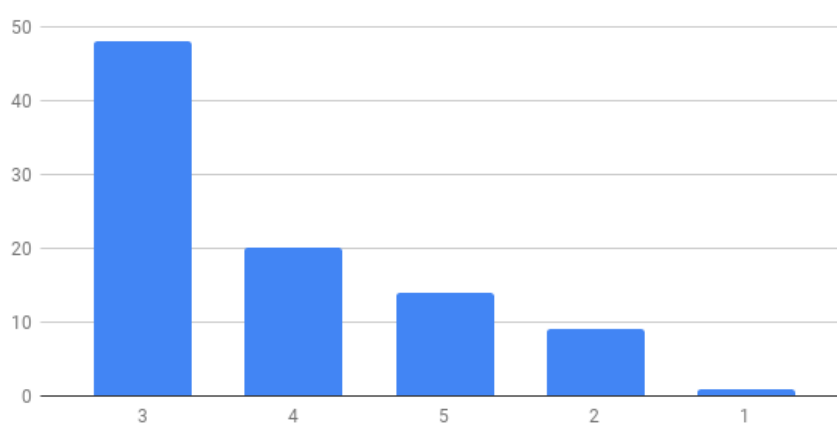
Plus de la moitié des apprenants (55,9%) avaient déjà entendu parler de développement durable via les cours dispensés dans leur centre de formation ou leur établissement professionnel. Près d'un sur cinq connaissait le sujet grâce à des expériences professionnelles antérieures et près de 10% grâce à leurs stages. C'est une très bonne nouvelle car cela signifie que le sujet fait désormais partie de la formation et que des actions de sensibilisation sont organisées dans de nombreux lieux de formation. Néanmoins, nous ne sommes pas en mesure d'évaluer le niveau de connaissances. Il faut noter que près de 10% n'en avaient jamais entendu parler, ce qui est assez surprenant, car le changement climatique et le développement durable sont des questions d'actualité.

b) A partir de leur expérience professionnelle, diraient-ils que l'industrie hôtelière est impliquée dans le développement durable?



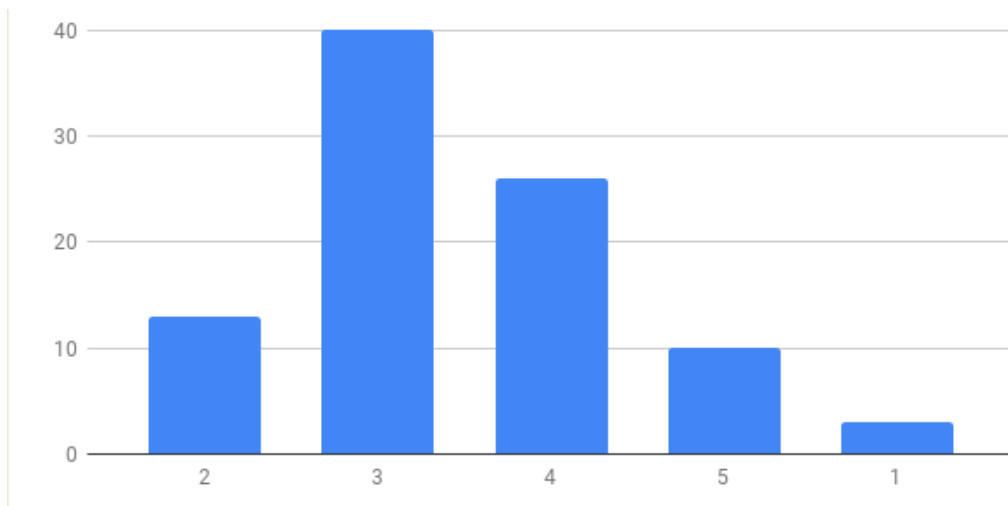
Plus de la moitié des personnes interrogées pensent que le secteur est moyennement engagé en faveur du développement durable et plus d'un tiers affirment qu'il l'est fortement, voire très fortement. Environ un dixième seulement dirait que l'industrie hôtelière ne fait aucun effort. Cela signifie que le changement a été initié et que le secteur semble sensible au sujet.

c) En tant que futurs professionnels, quelle importance accordent-ils au développement durable?



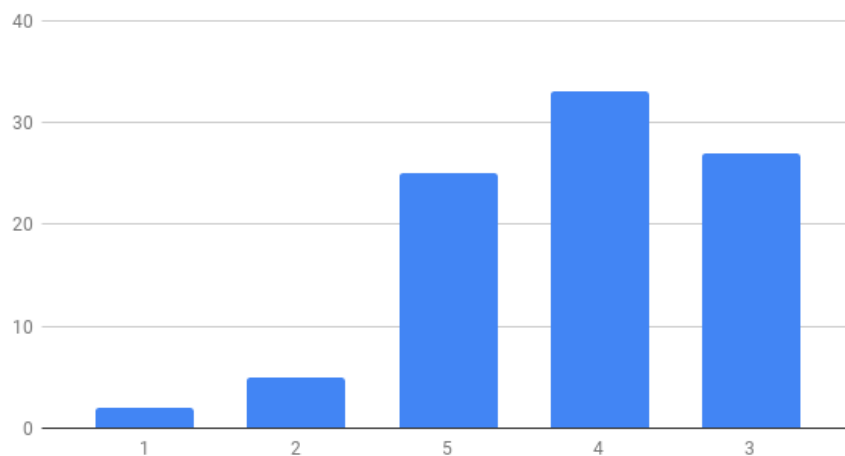
La réponse à cette question est vraiment frappante puisque 75% des personnes ayant répondu affirment que le développement durable est une question importante et même extrêmement importante pour leur avenir professionnel. 22% la considèrent comme moyennement importante.

d) Etaient-ils sensibilisés au développement durable AVANT de jouer au jeu sérieux?



Environ un cinquième des étudiants ne connaissait pas ou peu le développement durable avant de se lancer dans ce parcours dédié aux pratiques vertes. Près de 45% avaient déjà acquis des connaissances et 35% avaient de bonnes voire de très bonnes connaissances sur le sujet. Ces résultats sont plutôt cohérents avec la première réponse apportée à cette enquête visant à évaluer leur niveau de connaissance.

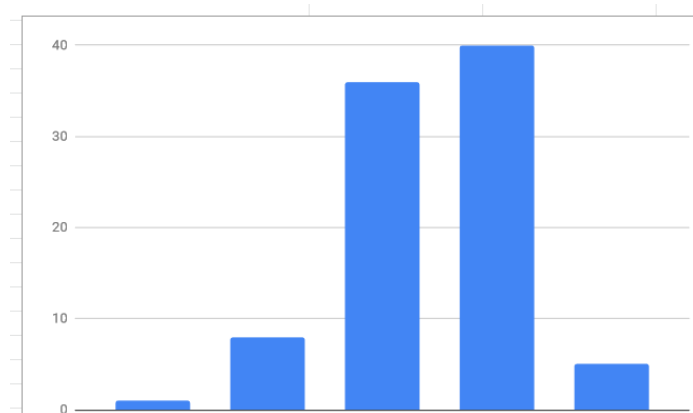
e) Qu'en était-il APRES avoir joué au jeu sérieux?



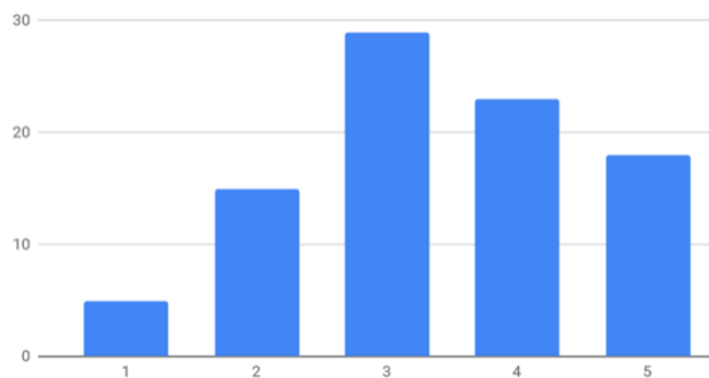
Si nous comparons ce graphique au précédent, nous pouvons constater que le niveau général de connaissances a augmenté. Nous pouvons dire que le nombre d'apprenants sans ou avec de faibles connaissances a diminué de moitié ; que le nombre d'apprenants ayant de bonnes connaissances a augmenté de 25% et que le nombre d'élèves ayant de très bonnes connaissances a été multiplié par 2,5 pour atteindre près de 30% de l'ensemble du groupe.

f) Que pensent-ils du jeu?

Plusieurs critères ont été suggérés aux personnes interrogées.

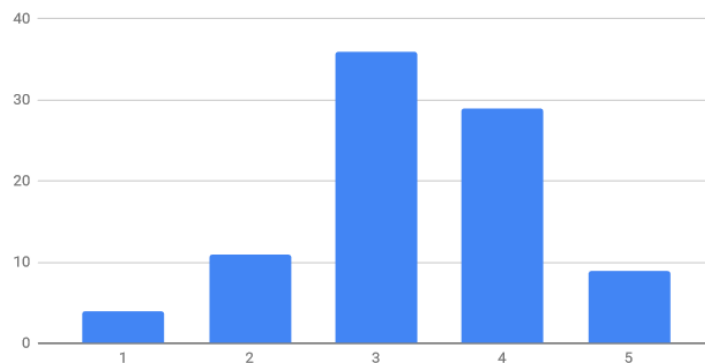


Évaluez chaque critère de 1 (passable) à 5 (très bien) - Amusant



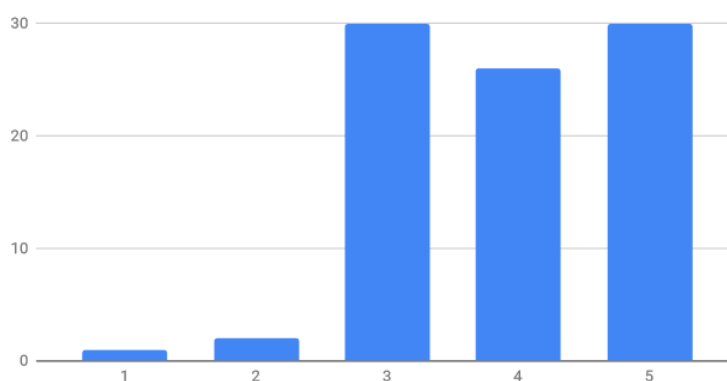
Environ 88% des personnes interrogées estiment que le jeu sérieux est plutôt motivant, voire très motivant pour en apprendre davantage sur le développement durable. Ceci est probablement dû au défi qui consiste à «se faire embaucher » et au fait qu'ils peuvent obtenir des badges: une saine incitation à apprendre en visitant l'hôtel et en rencontrant le personnel. Le fait que ce jeu sérieux soit perçu comme quelque chose de ludique et agréable renforce la motivation.

Évaluez chaque critère de 1 (passable) à 5 (très bien) -
Personnages intéressants



Le retour est aussi positif concernant le design : 70% pensent que le design est bon, voire très bon.

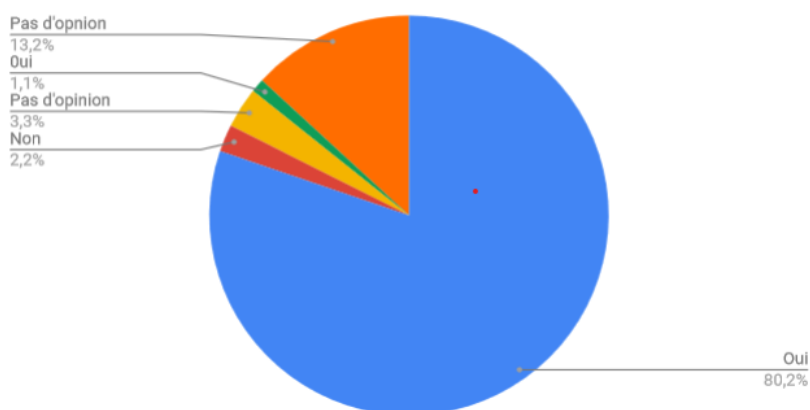
Évaluez chaque critère de 1 (passable) à 5 (très bien) - faits intéressants



Les personnages sont perçus comme intéressants (de plutôt à beaucoup) par plus de 80% des apprenants: il y a un large panel de métiers, différents services et lieux et différentes situations.

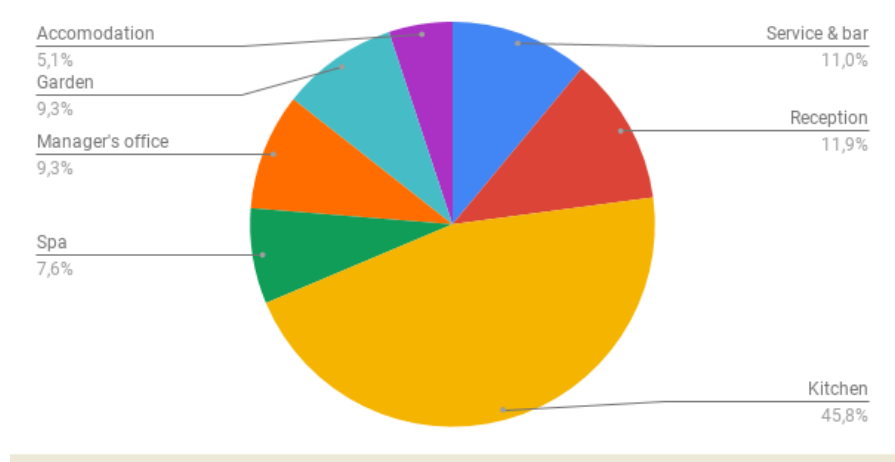
Le résultat faisant référence au contenu du jeu lui-même est indiscutable: 60% des personnes ayant répondu ont estimé que les informations et les faits mis en avant étaient intéressants voire très intéressants, ce qui suggère qu'ils ont beaucoup appris avec cet outil.

- g) L'histoire du jeu est celle de Marco en quête d'un stage dans un hôtel ayant des pratiques durables. Pensent-ils que le scénario est pertinent pour se sensibiliser au développement durable?



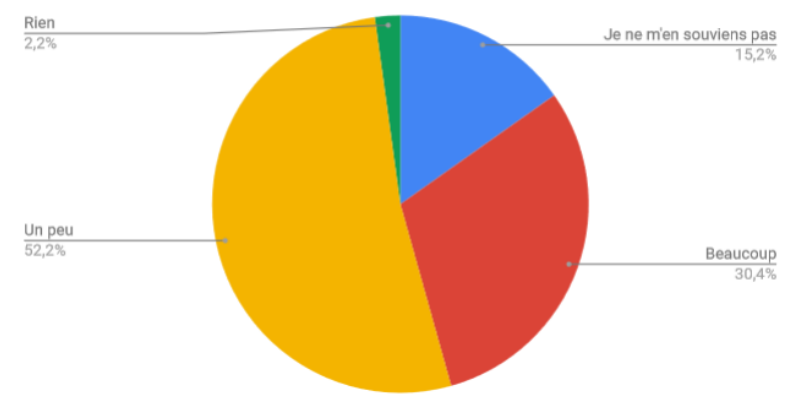
Inutile de commenter ce graphique: le scenario semble visiblement satisfaire la plupart des apprenants.

h) Quelles sections du jeu trouvent-ils intéressantes?



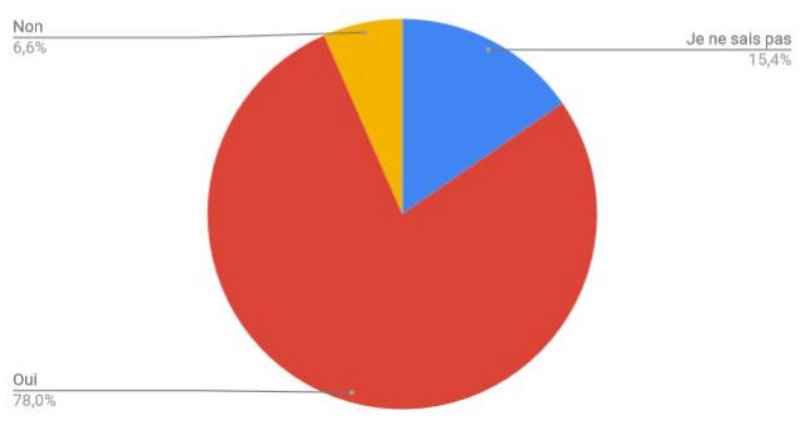
La partie la plus populaire est celle consacrée à la cuisine, ce qui n'est pas vraiment surprenant si l'on considère qu'il s'agit de la formation suivie par la plupart des personnes interrogées (cuisiniers): ils peuvent directement appliquer les pratiques proposées. La deuxième la plus populaire est la réception et la troisième, le bar. Ces 3 sections représentent 67% de l'intérêt porté au jeu.

i) Ont-ils appris quelque chose de la partie dédiée aux questions d'ordre général?



La partie consacrée aux principes généraux du développement durable visant à fournir un premier niveau de connaissances semble être utile puisque 80% des personnes interrogées ont déclaré avoir appris beaucoup de choses.

j) Ont-ils aimé le fait de gagner des badges tout au long du jeu?

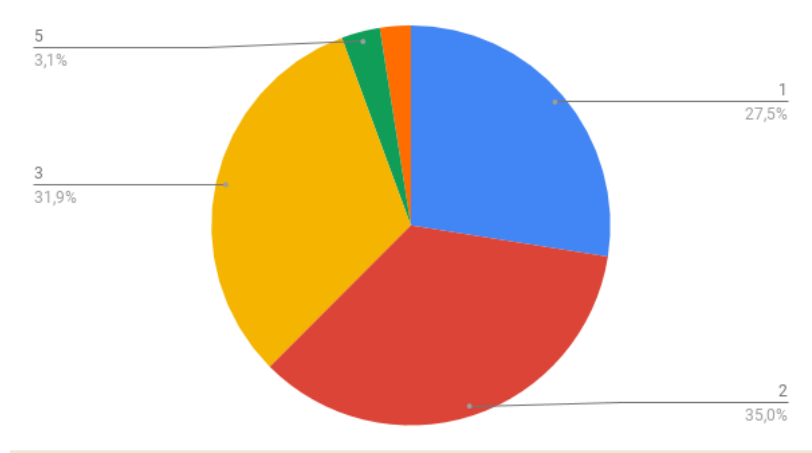


Près de 80% ont aimé l'idée de recevoir des badges en fonction de leurs réponses; environ 15% n'ont pas remarqué qu'ils collectaient quoi que ce soit. L'attribution de badges peut être un levier pour motiver les apprenants et pour créer une concurrence positive entre les apprenants.

k) Qu'ont-ils appris à travers ce jeu?

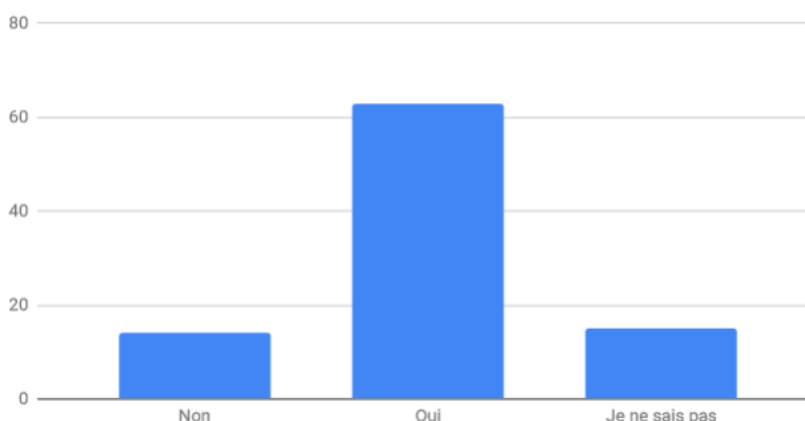
Plusieurs réponses différentes ont été données, mais les plus courantes concernaient les aliments, ce qui n'est pas surprenant si l'on considère leur domaine de formation. Les apprenants étaient particulièrement sensibles et ont mentionné qu'ils avaient recueilli des astuces sur la limitation du gaspillage alimentaire, l'utilisation de produits bio et locaux ainsi que le compostage. Ils ont également découvert d'autres pratiques écologiques liées à l'économie d'énergie et d'eau.

l) Combien de fois ont-ils joué?



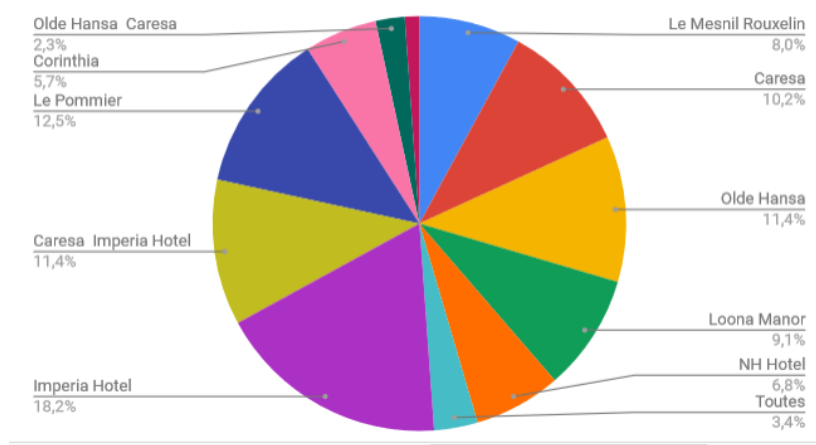
72,5% ont joué plus d'une fois. Cela montre que les apprenants s'intéressaient au jeu, soit parce qu'ils avaient le sentiment d'acquérir des connaissances, soit parce qu'ils trouvaient le jeu agréable, intéressant et plutôt amusant.

m) A propos du certificat : pensent-ils que ce soit quelque chose d'utile?



Les deux tiers des personnes ayant répondu s'accordent sur le fait qu'un certificat attestant que vous avez suivi un cours spécifique et réussi le test final est un moyen utile de reconnaître les connaissances acquises et la capacité de mettre en œuvre un certain nombre de pratiques. Ils y voient une valeur ajoutée qui peut être valorisée auprès de professionnels.

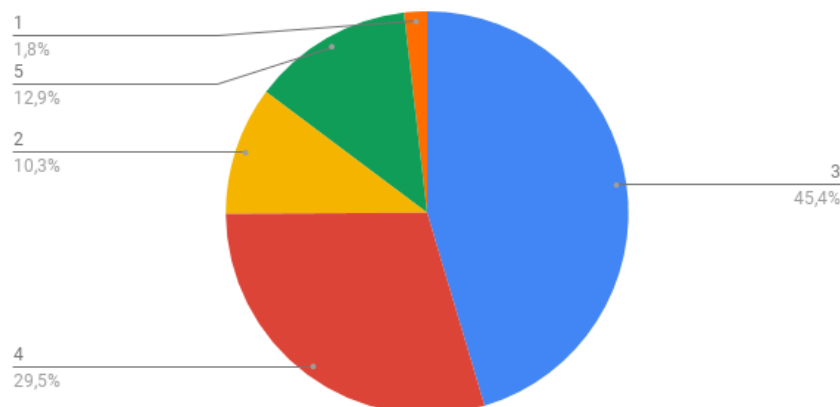
n) Sur quelles études de cas ont-ils le plus travaillé?



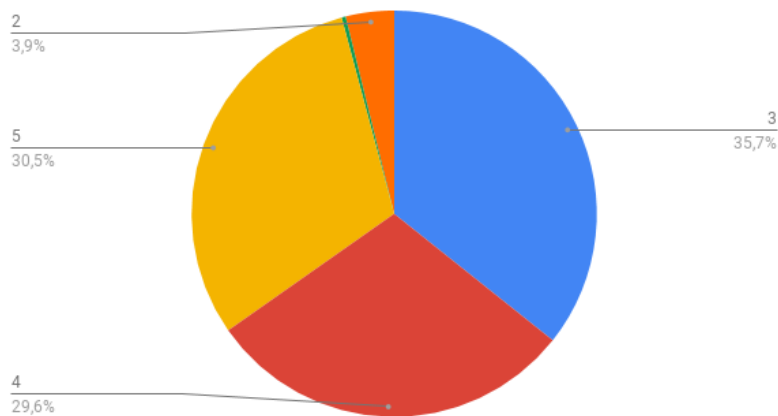
Tous les étudiants n'ont pas répondu à cette question et nous n'avons aucune raison spécifique pour l'expliquer.

Toutes les études de cas ont été utilisées par les étudiants. 3,4% les ont même toutes réalisées. Les moins populaires sont les Hongroises, ce qui s'explique facilement puisqu'aucun apprenant hongrois n'a participé à la phase d'expérimentation. Leur utilisation est assez équilibrée; cela montre qu'elles ont toutes un intérêt pour les enseignants comme pour les apprenants. Il existe une légère tendance à étudier les entreprises de leur propre pays, ce qui semble tout à fait normal. Néanmoins, les apprenants ont manifesté un intérêt pour des entreprises d'autres pays.

o) Avaient-ils beaucoup de connaissances AVANT de réaliser les études de cas?



p) Et APRES?



La proportion d'apprenants ayant de bonnes voire très bonnes connaissances à propos du développement durable est passée de 42% à 60%.

q) Pendant leurs stages, ont-ils relevé des similitudes avec l'entreprise décrite?

Seulement 52% des apprenants ont répondu à cette question et parmi eux, 37% ont déclaré n'avoir remarqué aucune similitude avec les entreprises décrites dans les études de cas, ce qui montre que les pratiques écologiques ne sont pas aussi bien répandues que cela dans le secteur. Pour les 63% restants, la plupart du temps, une seule action ou priorité est répertoriée : cela signifie que les entreprises se concentrent généralement sur un certain type d'action. Les actions les plus souvent mentionnées concernaient les économies d'eau, le tri des déchets, la limitation du gaspillage alimentaire et l'utilisation de produits locaux.

Conclusion

La plupart des apprenants ont vraiment apprécié le parcours dédié au développement durable et plus particulièrement le jeu sérieux. Utiliser des jeux, c'est-à-dire des outils récréatifs et éducatifs, n'est pas nouveau. La pédagogie par le jeu repose en effet sur une philosophie spécifique qui permet à l'individu d'apprendre à travers toutes sortes de sollicitations, bien qu'aujourd'hui le concept atteigne une autre dimension avec les jeux vidéo qui font évidemment partie de la vie quotidienne de nos groupes cibles : les apprenants engagés dans des filières d'enseignement et de formation professionnels, ce qui légitime notre approche du divertissement éducatif en offrant un outil motivant qui respecte les habitudes des élèves.

2. POINT DE VUE DES APPRENANTS APRES LEUR PERIODE DE FORMATION EN ENTREPRISE

Certaines réponses ont déjà été apportées à cette question dans l'analyse générale des parcours d'apprentissage. Les partenaires italiens ont entrepris une collecte plus approfondie des commentaires basés sur le questionnaire fourni par les partenaires français.

a) Observation

Les apprenants ont été invités à observer et à analyser des pratiques durables. 30 entreprises étaient concernées: 20 hôtels et 10 restaurants. Ils ont été invités à choisir 6 sujets parmi ceux ci-dessous:

L'énergie:

1/ Quelles actions sont entreprises pour réduire la consommation d'énergie?

- Des ampoules basse consommation dans toutes les entreprises (20 hôtels, 10 restaurants)
- 15 hôtels sur 20 ont opté pour des solutions permettant d'éteindre la lumière quand les clients quittent leur chambre
- 15 hôtels sur 20 ont opté pour un système qui définit le niveau de température moyen dans les chambres pour éviter le sur-chauffage et la sur-climatisation (cependant, deux stagiaires ont remarqué que dans deux cas, les clients se sont plaint de la température dans leur chambre...)
- 6 hôtels disposent du système de recharge de voitures électriques et de panneaux solaires
- D'autres propriétaires d'hôtels (5) n'ont pas adopté de solutions efficaces pour économiser l'énergie car cela coûte très cher de remplacer les anciens systèmes malgré le potentiel de réduction de la consommation future et donc des coûts...

DANS LES RESTAURANTS :

Les étudiants ont enregistré quelques pratiques d'économie d'énergie:

- 3 stagiaires ont souligné le fait que les lave-vaisselles étaient correctement chargés et que le personnel avait tendance à raccourcir le temps de séchage
- 4 stagiaires ont souligné le choix judicieux d'une casserole de bonne taille
- 2 stagiaires ont souligné une maintenance correcte des réfrigérateurs (bien dégivrés)

Consommation d'eau :

2/ Quelles actions sont entreprises pour réduire la consommation d'eau?

- Dans 20 entreprises :
 - toilettes à double flux
 - mousseurs pour réduire le débit des robinets
 - pomme de douche à faible débit
 - sensibilisation à la réutilisation des serviettes

- Dans seulement 2 hôtels – récupération de l'eau de pluie pour le jardin
 - Dans la cuisine
 - Des lave-vaisselles bien remplis
 - Choix de la bonne taille de casserole (pour bouillir)

Déchets :

3/ Comment l'entreprise identifie-t-elle et trie-t-elle les déchets et ordures?

- Toutes les entreprises trient les déchets et fournissent des informations plutôt claires aux clients
- Deux étudiants ont souligné qu'ils devraient avoir leur propre compost (mais qu'ils n'en avaient pas)

Gaspillage :

4/ Quelle politique est mise en place pour éviter le gaspillage?

- Dans la cuisine, 7 stagiaires en ont remarqué
- Eviter le gaspillage de produits et utiliser des restes
- Le personnel peut rapporter à la maison les repas cuisinés

Production / attitudes bio:

5/ L'entreprise privilégie-t-elle l'alimentation et les produits bio (hygiène, etc.?)

15 entreprises préfèrent les produits bio.

Durabilité de la chaîne d'approvisionnement:

6/ Comment l'entreprise favorise-t-elle les produits locaux?

Donnez des détails.

20 entreprises ne semblent pas privilégier les produits locaux alors que 10 le font.

Labels de certification durables:

7/ L'entreprise est-elle labellisée – ou en cours de labellisation?

Si oui, donnez des détails.

Aucune d'entre elles.

Communication avec les clients:

8/ Quels efforts l'entreprise réalise-t-elle pour montrer à ses clients sa préoccupation et son point de vue sur le développement durable?

- Il y a des informations et des conseils dans 10 hôtels (dans la salle de bain précisément)
- Dans les restaurants (5) les stagiaires ont remarqué que dans le menu, il est spécifié que la carte a été proposée en fonction des produits saisonniers.

L'environnement socio-économique :

9/ A quel point l'entreprise est-elle impliquée dans la vie locale (tourisme, évènements, clubs...)?

Donnez des détails.

4 stagiaires ont rapporté que les hôtels où ils travaillaient étaient partenaires (et faisaient la promotion) de festivals culturels locaux.

L'équipe :

10/ Quels efforts l'entreprise réalise-t-elle pour former le personnel et proposer des apprentissages, etc.?

Expliquez.

15 stagiaires ont rapporté que le personnel n'est pas spécialement formé.

Formation spécifique à l'éco-responsabilité :

11/ Quels efforts l'entreprise réalise-t-elle pour former le personnel à adopter des attitudes et des techniques durables?

Expliquez.

15 stagiaires ont rapporté que le personnel n'est pas spécifiquement formé au développement durable ; ils apprennent sur le tas.

b) Etre un professionnel éco-responsable

On a demandé aux stagiaires de réfléchir à comment ils devraient se comporter pour être des professionnels éco-responsables.

12/ Pendant ma formation, quelles actions, activités et gestes ai-je mené qui illustrent mon attitude éco-responsable?

Etablissez une liste:

- Trier les déchets (30 sur 30)
- Éviter le gaspillage (30 sur 30)
- Utiliser les produits locaux (10 sur 30)
- Recycler le papier (30 sur 30)

Conclusion

Les formateurs tenaient à souligner que les observations faites par les apprenants étaient principalement les résultats des activités pilotes, en particulier du jeu GREEN QUEST. Sans cela, même si ces observations peuvent être évidentes, les apprenants ne les auraient pas remarquées.

Les formateurs français et estoniens ont réalisés les mêmes commentaires. Les données qu'ils ont fournies n'ont pu être inscrites ici car les périodes de stage n'étaient pas terminées au moment de la rédaction du présent rapport. Néanmoins, le compte-rendu italien reflète parfaitement la conclusion générale de l'équipe de formateurs Green Guest.

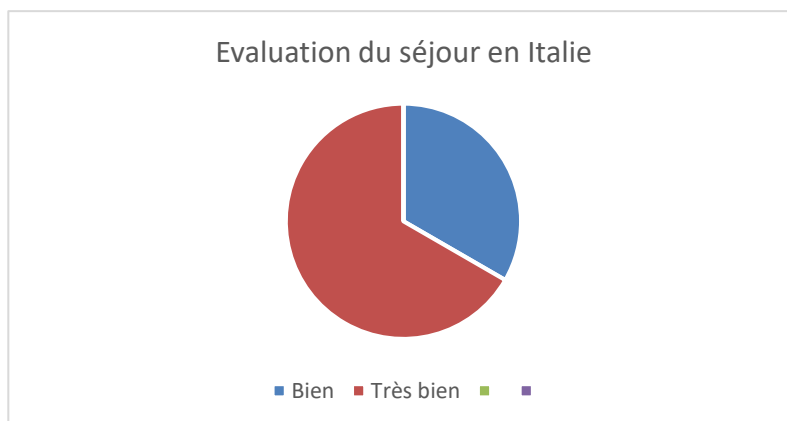
Les parcours Green Guest ont permis de développer un sens de l'observation précis des stagiaires ainsi capables de détecter les pratiques vertueuses et les domaines à améliorer. Cela s'avère prometteur pour l'avenir et légitime notre approche. Nous avons ainsi travaillé sur la forte sensibilisation des professionnels à la problématique du développement durable.

3. DU POINT DE VUE DES APPRENANTS, l'expérience du Green Challenge

Quelques commentaires des participants au Green Challenge en Italie ont été recueillis. Ils venaient de 4 écoles de formation professionnelles différentes :

- Elena Cornaro 4
- Flora Tristan 2
- Greta Bayeux 2
- Kuressaare Ametikool 4

a) Comment évaluez-vous cette période de formation en Italie de manière globale ?
(Noter de 1 passable à 5 très bien)

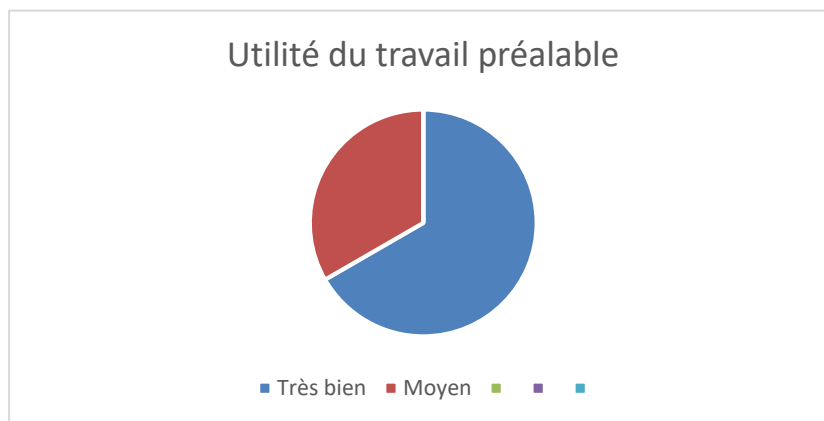


En conclusion, il y a une grande satisfaction des participants qui sera confirmée par le reste de l'évaluation ci-dessous.

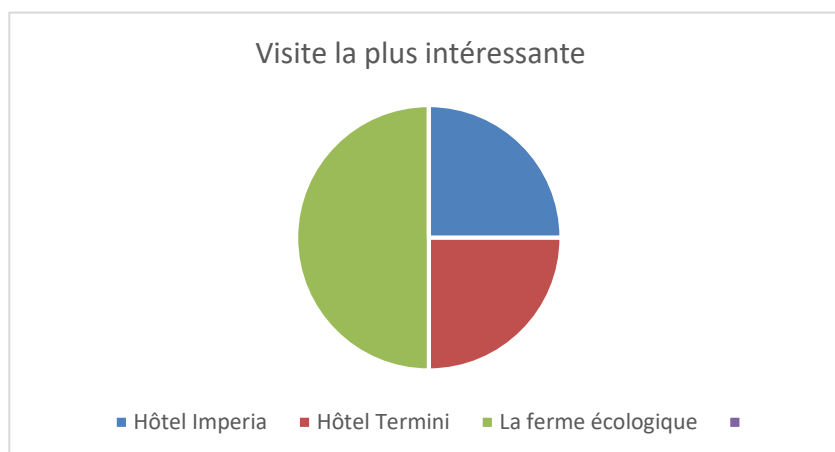
b) Comment évaluez-vous votre préparation à cet événement ?



c) En quoi l'apprentissage à travers le jeu (The Green Quest) et les études de cas ont été utiles pour les participants pendant cette semaine de formation?



d) Quelles visites pédagogiques ont été les plus intéressantes ?

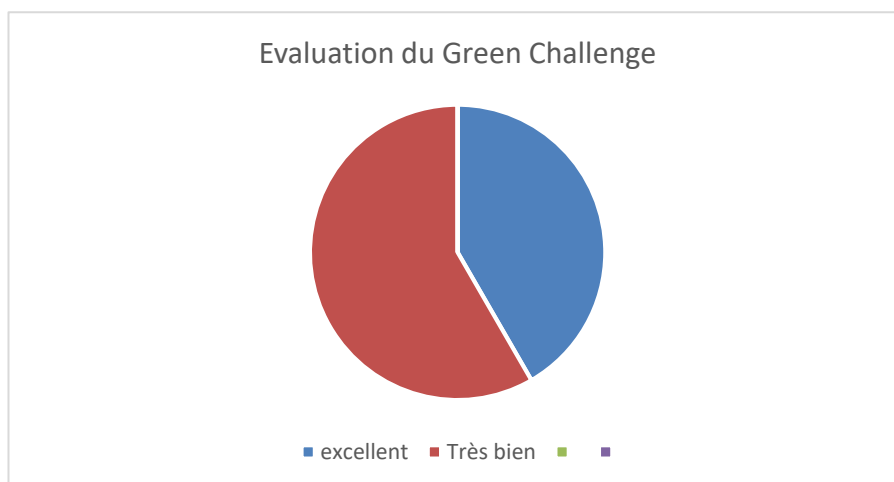


e) Donnez 3 mots clés pour caractériser ce que vous avez appris de ces visites.

Liste de mots-clés:

- Volonté de mieux faire pour l'environnement et de se battre pour cela
- Clients, économie et économie d'argent
- Economiser plus d'eau, de l'énergie, utiliser des produits locaux
- Nécessité d'apprendre l'anglais, le développement durable
- Ecologie, approche verte, recyclage
- Communication, approche verte, patience
- Langage, nourriture, expérience
- Écologie, ensemble, durabilité
- Partage, échanges européens
- Durabilité, gaspillage alimentaire, disponibilité
- Écologie, Famille Verte

f) Comment évaluez-vous le Green Challenge vis-à-vis des connaissances et compétences acquises en tant que futur professionnel du secteur hôtelier?



g) Donnez 3 mots clés pour qualifier cette expérience.

Voici les réponses données par les personnes interrogées :

- Confort des clients, écologie, respect des énergies
- Écologie, rencontre, apprentissage
- Inspirant, intéressant, inestimable
- Intéressant, instructif, aventureux
- Riche, diversité, fabuleux
- Echange, diversité, plaisir
- Recyclage, Vert, bio
- Intéressant, beau, spécial
- Vert, pas de gaspillage, Unité

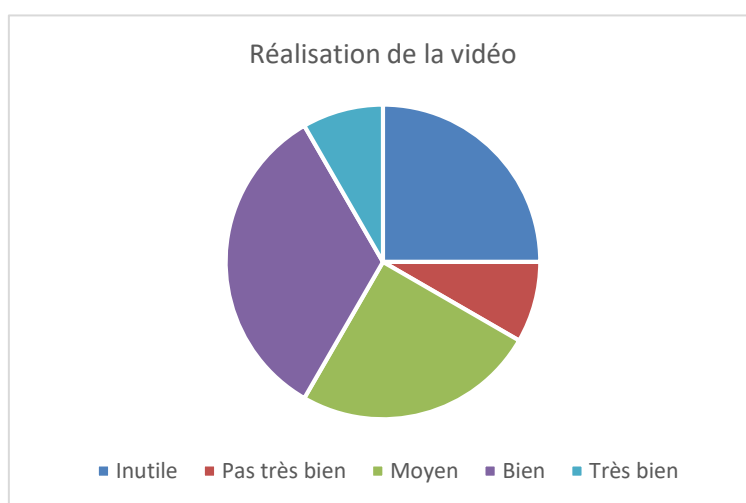
h) Comment évaluez-vous l'organisation mélangeant des participants de différents pays dans chaque équipe?



i) Donnez 3 mots clés résumant ce que vous avez appris de cette expérience européenne.

- Communication, découverte culture
- Collaboration, travail d'équipe, culture
- Esprit d'équipe, savoir comment se surpasser, s'améliorer
- Fort, drôle, ouvert
- Apprendre d'autres cultures
- Langage, nourriture, nationalité
- Expérience, local, instructif
- Partager notre savoir et notre passion pour ce travail
- Socialisation, langue anglaise, respect
- Echanges amicaux multiethniques, diversité

j) Etait-ce important de réaliser une vidéo de votre recette et de créer un livret ?



Cette tâche était parfois considérée comme une corvée supplémentaire par la moitié des participants très occupés à d'autres tâches. L'autre moitié était consciente de l'importance de travailler dessus, d'être à l'écoute et de réfléchir à ce qu'ils apprenaient.

k) Combien de fois vous êtes-vous rendus à l'étranger avant cet évènement?

- 4 participants ne sont jamais allés à l'étranger
- 3 participants sont allés à l'étranger une fois
- 5 participants sont allés à l'étranger plusieurs fois

Il est important de noter que parmi nos apprenants de l'enseignement et de la formation professionnelle, quatre participants n'étaient jamais partis à l'étranger, et que c'est la deuxième fois pour trois d'entre eux. C'est pourquoi cette opération est considérée comme une excellente occasion d'élargir leurs horizons.

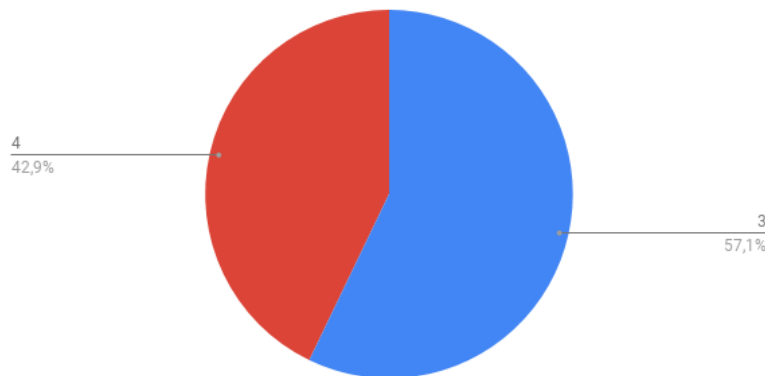
l) Rédigez tout commentaire que vous souhaitez ajouter.

6 participants ont réalisé les commentaires suivants:

- "Je pense que cette expérience nous a permis d'ouvrir notre esprit au monde et à l'écologie"
- "Je suis très heureux d'avoir participé à ce projet, qui m'a permis de m'améliorer et de rencontrer des gens."
- "J'espère que je pourrai participer à d'autres projets que celui-ci. Merci pour tout !!"
- "Très bien organisé, excellent ...juste une amélioration : essayez de créer des équipes de cuisine dès que possible pour améliorer le travail en équipe "
- "J'ai passé une semaine fantastique que je n'oublierai jamais"
- "Merci pour cette belle expérience"
- "Formidable! Donnez-nous des opportunités de le refaire"

4. POINT DE VUE DES PROFESSEURS ET FORMATEURS (expérimentant les outils de formation)

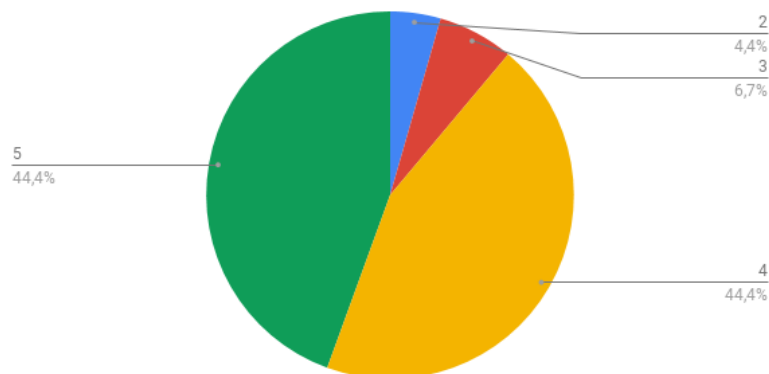
a) Quelle est leur opinion sur le guide pédagogique?



L'opinion est mitigée car plus de 57% des personnes interrogées ont attribué une qualité moyenne au guide pédagogique, ce qui signifie que certaines améliorations sont nécessaires. Il aurait été intéressant de savoir ce que les formateurs en attendaient. Une version modifiée sera finalisée avec de nouvelles ressources incluses afin d'enrichir nos recommandations de mise en œuvre. Néanmoins, 43% le considèrent comme de bonne qualité.

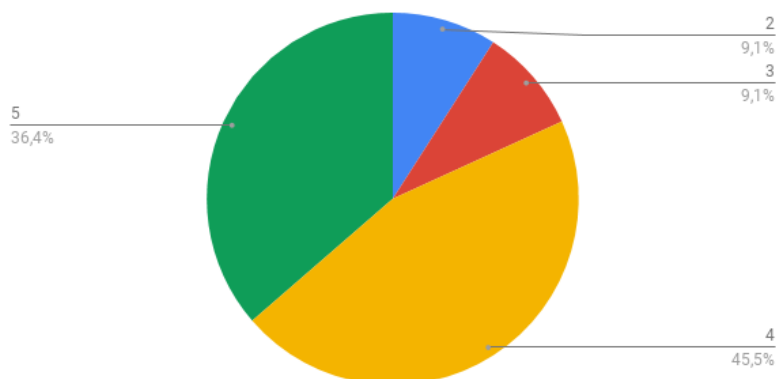
b) Quelle est leur opinion sur les productions Green Guest?

- A propos du jeu sérieux:



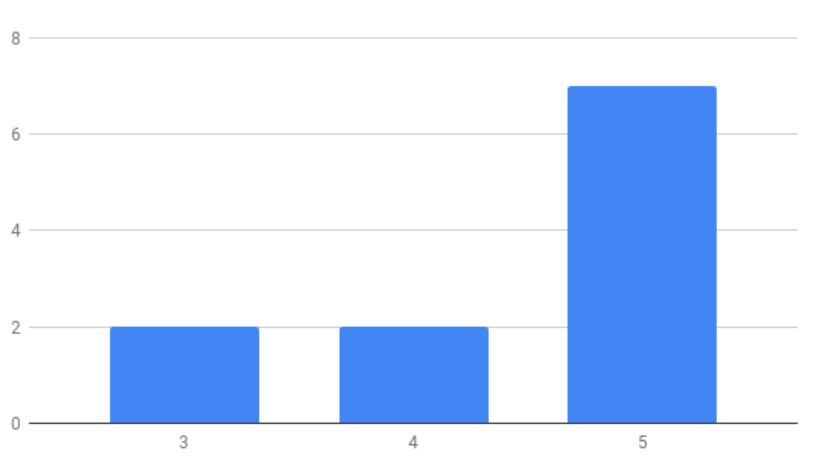
Près de 90% des personnes interrogées considèrent que l'outil est bon voire très bon, du point de vue de son impact et de son efficacité pour sensibiliser au développement durable, ce qui est un score très élevé, même si certaines améliorations ont été suggérées au cours de cette phase pilote. Il doit être comparé à l'évaluation faite par les apprenants qui ont considéré cet outil comme drôle avec des personnages et des situations intéressantes. Les résultats sont alors cohérents.

- A propos des études de cas:



L'évaluation est aussi très bonne pour les études de cas même si elle est légèrement inférieure à 80% d'avis positifs ou très positifs concernant leur impact et leur efficacité. C'est probablement dû au fait qu'il s'agit d'une méthode d'enseignement plus traditionnelle même si elle est toujours appréciée du fait qu'elle est basée sur des situations professionnelles en entreprise.

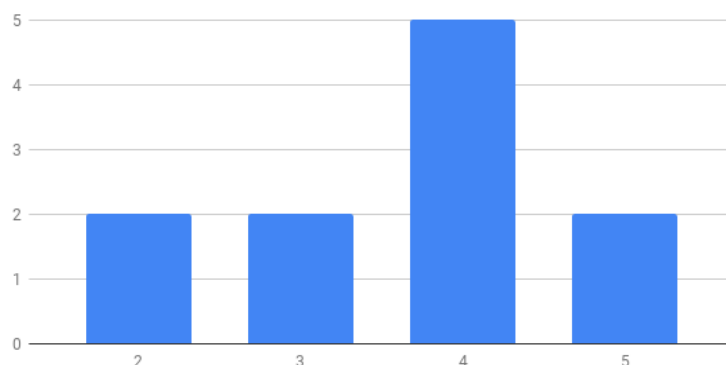
c) Pensez-vous que l'approche par le jeu est appropriée?



Pour plus de 80%, l'approche ludique est perçue comme pertinente car elle est probablement considérée comme plus motivante et comme un moyen innovant d'apporter des connaissances et de diversifier les pratiques pédagogiques.

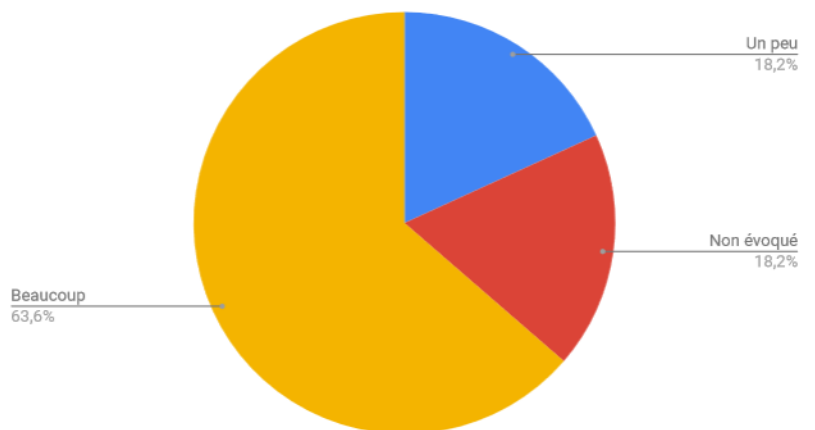
d) Dans quelle mesure l'intégration des apprentissages a-t-elle été efficace dans chaque phase?

3. How efficient was the integration of the learnings for each phase? [in the implementation of the work placements]



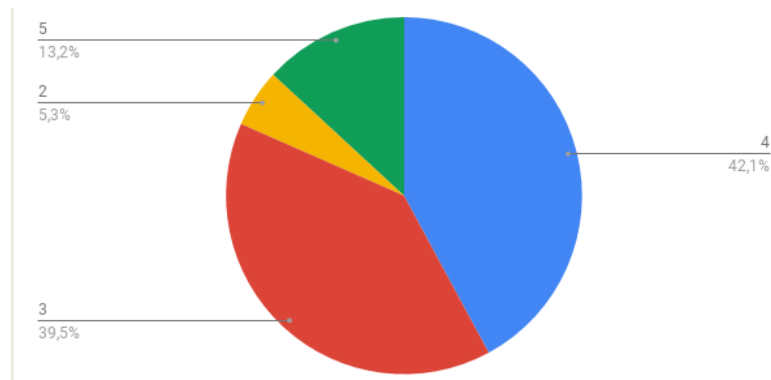
En ce qui concerne le parcours d'apprentissage mixte et la combinaison de différentes méthodes pédagogiques, les résultats sont indiscutables et démontrent qu'à chaque étape du stage, l'intégration des apprentissages a été efficace pour près de la moitié des enseignants et même très efficace pour 20 % d'eux. Cela confirme les précédents résultats concernant l'efficacité des outils utilisés lors de l'expérimentation (jeu sérieux et études de cas).

e) Dans quelle mesure les entreprises étaient-elles intéressées par le projet Green Guest?



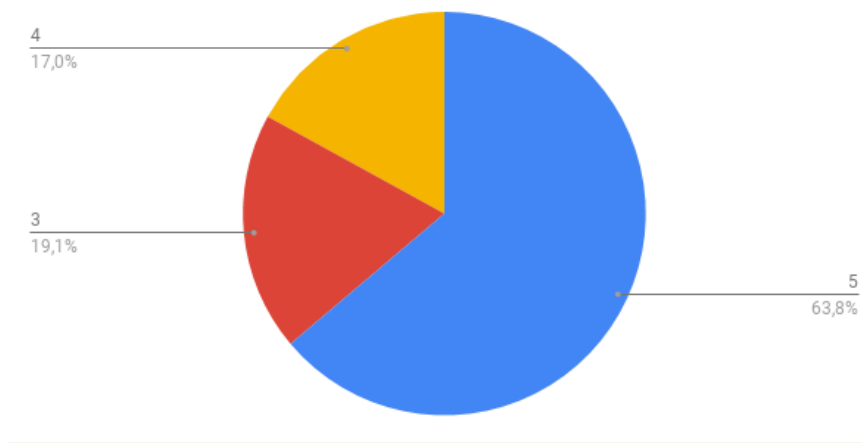
Nous aurions souhaité que tous les enseignants évoquent le projet auprès des entreprises hébergeant leurs apprenants en stage: 20% ne l'ont pas fait. Cependant, l'aspect positif réside dans le fait que pour les 80% restants, les trois quarts des entreprises ont répondu que les gérants d'entreprise étaient intéressés par le projet, par ses résultats et par la formation pour faire monter le personnel en compétences. Cela signifie qu'ils sont sensibles à la question et probablement prêts à faire évoluer leurs pratiques. Les personnes ayant répondu ont le sentiment que, pour les entreprises, le développement durable n'est pas une priorité, mais ils pressentent qu'un changement est en train de se produire et que les professionnels deviennent chaque jour plus conscients des besoins d'une telle approche.

- f) Comment évaluent-ils l'implication de l'industrie hôtelière dans le développement durable du point de vue de la formation?



Selon les personnes interrogées, l'industrie hôtelière est plutôt engagée dans le développement durable pour près de 40% d'entre eux et engagée pour 42%. Le secteur semble être conscient de la nécessité de former du personnel ; c'est un levier pour offrir aux clients un service différent, de qualité et répondre à leurs nouvelles attentes. Les économies d'énergie, d'eau et de nourriture, par exemple, sont également un bon moyen de mettre en place une politique de réduction des coûts et d'assurer une meilleure rentabilité.

- g) Pensez-vous que l'implication de l'industrie hôtelière dans le développement durable est un élément clé dans la motivation des futurs professionnels?



Environ 64% pensent fermement que la motivation du personnel est un élément clé. Il aurait été intéressant de savoir pour quelles raisons. Peut-être parce que la mise en œuvre de pratiques vertes permet aux membres du personnel de participer à la politique commerciale et au succès de l'entreprise. Cela leur donne également le sentiment d'être acteurs et d'offrir un service de qualité supérieure à leurs clients.

Conclusion

Les enseignants et / ou les formateurs ont conclu le questionnaire avec quelques remarques sur l'ensemble du projet et ses résultats. Ils insistent sur le fait qu'il reste encore beaucoup à faire pour former les professionnels actuels et futurs à des pratiques plus respectueuses de l'environnement et que, selon eux, les outils développés seront très utiles (même pour les équipes pédagogiques). Cette génération de jeunes apprenants est plus sensibilisée et consciente que les générations précédentes de l'impact de notre consommation sur nos vies et nos ressources futures et beaucoup d'entre eux souhaitent prendre des mesures.

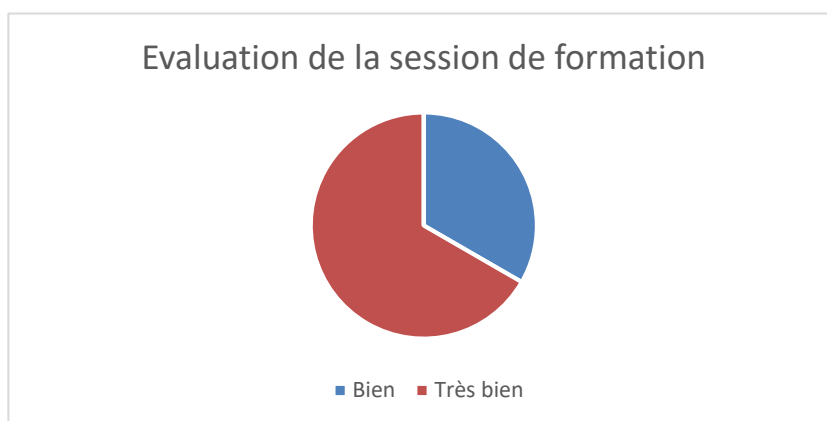
Ils ont adoré le jeu sérieux et ont été reconnaissants auprès du consortium d'avoir créé un tel outil, car il rend le processus d'apprentissage plus agréable, novateur et interactif.

L'outil d'apprentissage Green Quest en tant que « jeu sérieux » tend à correspondre à deux concepts: les jeux vidéo et l'apprentissage en ligne, reprenant ainsi les avantages du jeu sur l'apprentissage. Par conséquent, Green Quest, qui fournit des données sur les problèmes de développement durable par le biais de parcours éducatifs, informels et ludiques, est une occasion de se familiariser avec des contenus d'apprentissage complexes et de compléter le parcours formel de l'EFP dans une approche mixte. Les apprenants et les formateurs le plébiscitent, comme le montre le résultat de notre évaluation, et considèrent qu'il s'agit d'un outil très intéressant pour aborder le développement durable et préparer les professionnels à traiter concrètement le problème dans les entreprises. Une approche plus conventionnelle consistant à utiliser des études de cas et des séries d'exercices tirés d'exemples d'entreprises durables identifiées par notre enquête complète le jeu et fournit une boîte à outils qui a suscité l'intérêt des participants lors de nos événements de dissémination. Cette boîte à outils complète est maintenant disponible sur le site Web de notre projet et le guide pédagogique est destiné à faciliter son utilisation. Les partenaires de Green Guest sont particulièrement reconnaissants envers les apprenants et les formateurs qui ont testé ces outils et fourni des informations tout au long de la mise en œuvre du projet, notamment lors du Green Challenge en Italie, qui a rencontré un vif succès et montré la cohérence de notre approche visant à assurer des pratiques durables dans le secteur de l'hôtellerie par voie de formation professionnelle.

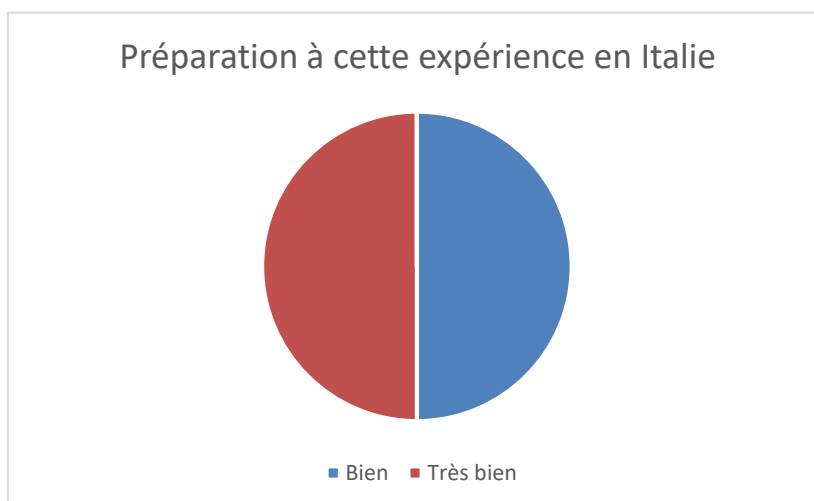
5. POINT DE VUE DES FORMATEURS, MEMBRES DU JURY, TUTEURS D'APPRENANTS sur le Green Challenge

12 personnes ont répondu à ce questionnaire concernant la mise en place du Green Challenge.

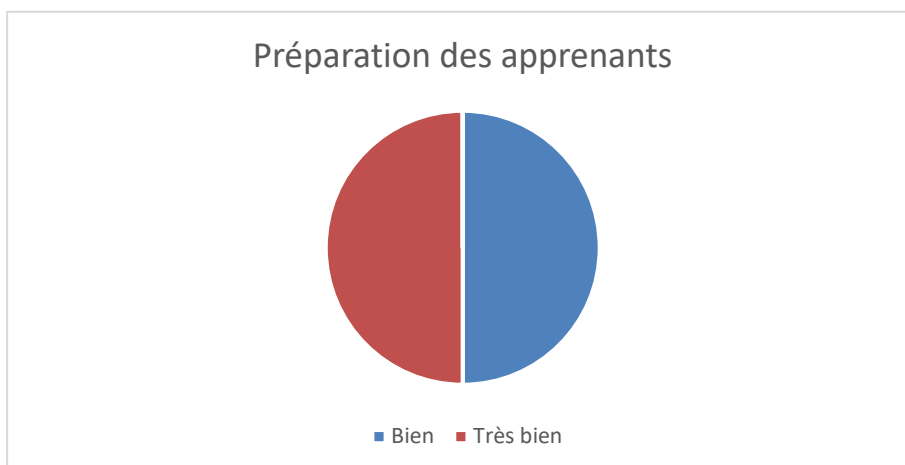
a) Comment évaluez-vous cette session de formation en Italie de manière générale?



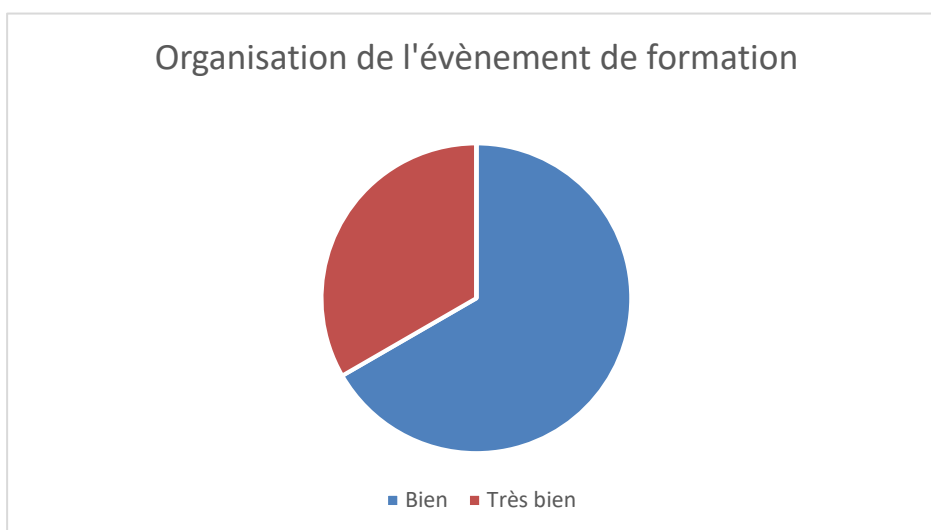
b) Comment évaluez-vous votre préparation à cet événement?



c) Comment évaluez-vous la préparation du groupe d'apprenants dont vous aviez la charge ? (10 réponses)



c) Comment évaluez-vous la gestion et l'organisation de la totalité de l'évènement de formation?



e) Pouvez-vous laisser un commentaire sur la cohérence entre le processus d'apprentissage à travers le jeu (GREEN QUEST) et les études de cas. (si nécessaire)(8 réponses)

Voici ci-dessous quelques commentaires réalisés par les participants :

- "Cela a permis d'avoir un aperçu et de donner une première impulsion à l'objectif vert du projet. Les stagiaires devaient avoir réalisé le jeu "GREEN Quest" et les études de cas AVANT la formation en Italie. Puis les visites et les programmes réalisés ici en Italie devaient consolider leur connaissances grâce à des visites pédagogiques montrant les meilleures pratiques en matière de développement durable."

- “Le projet s’est terminé avec une compétition très bien organisée. La compétition devait suivre le travail sur le développement durable.”
- “Cela a été l’aboutissement du travail réalisé à travers le jeu sérieux et les études de cas. Les visites pédagogiques riches d’échanges et le défi ont été une conclusion parfaite de l’ensemble du processus d’apprentissage.”
- “Nous avons insisté pour que soit développée une voie spécifique incluse dans les voies de formation professionnelle traditionnelles... nous avons constaté que c’était très clair pour tout le monde et que les apprenants en étaient conscients quand on leur demandait ».

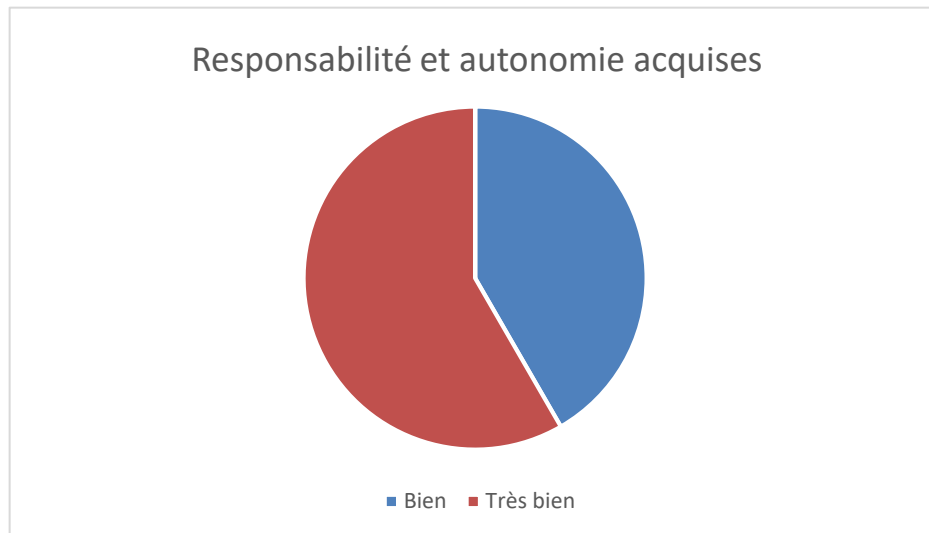
f) Quelles visites pédagogiques étaient les plus intéressantes vis-à-vis du contenu sur le développement durable? (9 réponses)

D’après la plupart des participants, les visites des hôtels étaient très intéressantes. Quatre personnes interrogées ont mentionné plus particulièrement l’Hôtel Imperia éco-labellisé ; une personne a pointé l’investissement historique et l’engagement du propriétaire. Deux participants ont parlé de l’hôtel Termini comme un lieu où on pouvait comparer la réalité aux informations qu’ils avaient obtenues du responsable. Une personne a déclaré que c’était là où elle en a appris le plus sur la situation réelle des hôtels concernant ce sujet.

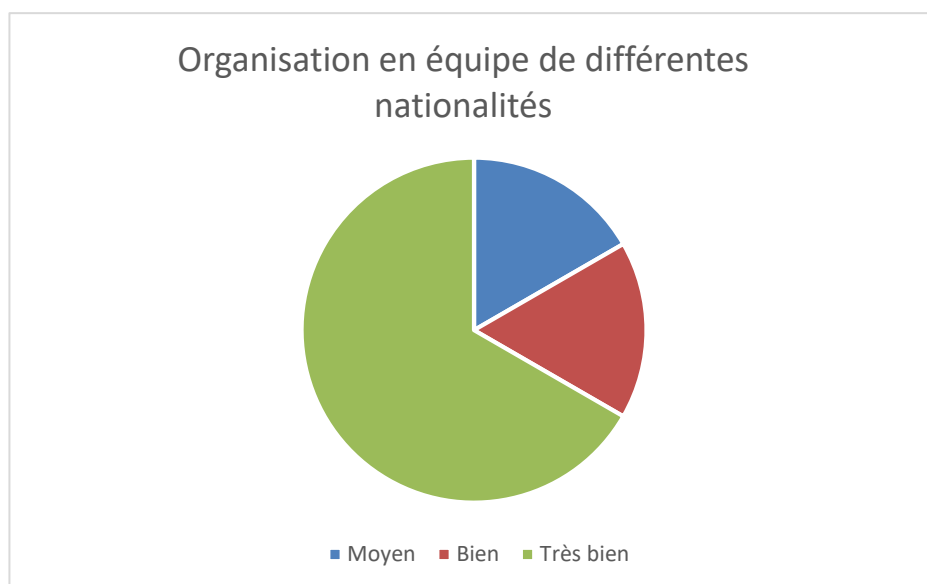
g) Comment évaluez-vous le Challenge Vert vis-à-vis des connaissances que les apprenants ont eu l’opportunité d’acquérir en tant que futurs professionnels du secteur hôtelier?



h) Comment évaluez-vous le Green Challenge vis-à-vis des aptitudes (responsabilité et autonomie) liées au développement durable que les apprenants ont eu l'opportunité d'acquérir en tant que futurs professionnels du secteur hôtelier?



i) Comment évaluez-vous l'organisation des équipes avec différentes nationalités?



- j) Comment évaluez-vous les compétences sociales (confiance, estime de soi, travail en équipe, ouverture d'esprit, citoyenneté...) acquises par les apprenants tout au long de cette semaine?



- k) Pensez-vous que cette expérience a aidé à surmonter quelques préjugés ?
lesquels ? (11 réponses)

Parmi les 11 personnes ayant répondu, seulement 2 ont indiqué que cette expérience n'a pas permis de surpasser leurs préjugés ; une a répondu de manière directe et sans aucun doute possible "En fait non" et une autre était plus mitigée: " C'était une bonne chose pour les apprenants. Personnellement, je ne me suis pas senti très bien accueilli par les autres formateurs". L'expérience a montré qu'en dépit des efforts déployés pour être véritablement européens, il subsiste des croyances et des préjugés implicites dans différents pays.

Le feedback des autres participants a été beaucoup plus positif :

- "les apprenants ont davantage ressenti le besoin d'accepter les différences culturelles."
- "Il est certain que cela a contribué à renforcer la coopération européenne."
- " Oui, ce travail sur des pratiques durables est vraiment important pour l'avenir de notre planète. Il est possible de gérer une entreprise basée sur le développement durable."
- "Une activité vertueuse est effectivement réalisable au quotidien, la contribution de chaque personne compte."
- "Oui ! Des préjugés envers les travailleurs âgés et la barrière linguistique."
- "Les équipes mixtes étaient une excellente idée. Des chefs encadraient des équipes d'horizons très différents et nous évitions de comparer les aptitudes, car les apprenants avaient des origines différentes et possédaient des compétences variées."

l) Comment évaluez-vous les critères choisis pour noter les productions culinaires et les résultats? (11 réponses)

Les retours sur les critères sont principalement positifs. Voici quelques commentaires des personnes ayant répondu.

- “Je ne me rappelle pas des critères en détail. Globalement, ils étaient excellents, mais auraient pu être communiqués lors des préparatifs.”
- “Je pense que les critères sont bons. La seule chose est que les membres du jury devraient donner une courte explication quand ils donnent des notes basses.”
- “Choix parfait et bel assortiment.”
- “Les critères étaient justes.”
- “La durabilité est effectivement applicable au quotidien.”
- “Ils étaient plutôt bons mais le respect du thème était semblable à l’usage des produits puisqu’il était relié au choix des produits / ensembles de produits.”
- “Je suis d’accord avec les critères, mais je pense qu’ils devraient avoir été vus par tous les membres du jury.”
- “Je pense que les critères étaient bons.”
- “Ils étaient bons et mettaient en valeur les sujets de durabilité.”

m) Comment évaluez-vous l’opérationnalité du jury? (11 réponses)

Les commentaires sont plutôt positifs même si quelques faiblesses sont pointées tel que le fait qu’un peu de temps aurait été nécessaire pour s’accorder sur les manières de répondre aux critères avant la délibération et sur le fait qu’il n’est pas facile de délibérer à cause de la barrière de la langue et parce que certains membres n’étaient pas des professionnels. Il était aussi difficile pour eux d’appliquer entièrement les critères d’évaluation. Il a également été reporté que le fait que les membres du jury devraient être indépendants des groupes d’étudiants. Cela mis à part, la majorité a souligné le professionnalisme du jury.

n) Commentez les améliorations possibles pour un développement ultérieur de cette pratique dans le cadre de parcours d’apprentissage sur le thème du développement durable (11 réponses)

Voici ci-dessous les différents commentaires réalisés:

- “Ces premières expériences sont les meilleures pour apprendre quelque chose.”
- “Nous aurions pu passer plus de temps à former les personnes qui travaillent quotidiennement dans l’hôtel – agent de propreté, réceptionniste, chefs d’équipe. Le Green Challenge a prouvé que les cuisiniers sont bien préparés à la cuisine zéro déchet.”
- “Même si cela demandait un réel effort d’organiser cette formation et ces activités en groupes mixtes, je crois toujours que, dans la perspective de renforcer nos sentiments en tant que citoyens de l’UE, cela devrait être maintenu. A améliorer: au moment de choisir les participants (à la fois formateurs et étudiants) un niveau minimum d’anglais devrait être requis ; si une compétition est organisée, un jury composé de membres indépendants devrait être nommé.”
- “Les étudiants se souviendront de cette expérience et l’utiliseront dans le futur.”

Notes pour les prochains organisateurs de ce genre de compétition culinaire –un briefing des tuteurs / mentors devrait être obligatoire. Il y avait des critères et des lignes directrices bien préparés, mais tous les détails n'étaient pas délivrés aux participants.”

- “Une telle compétition est absolument nécessaire et formative pour les étudiants, cela apprend la gestion durable.”
- “Vérifiez la capacité des chefs à parler anglais avant le début du concours. - insistez davantage sur les instructions à l'avance pour vous assurer que tout le monde a bien compris.”
- “Ce fut une bonne expérience, particulièrement dans la relation que j'ai eue avec les étudiants. Le thème de la durabilité aurait également pu être davantage ciblé lors de la phase de service des plats. Mais il y avait en effet beaucoup d'activités et pas beaucoup de temps.”
- “Même si cela demandait un réel effort d'organiser cette formation et ces activités en groupes mixtes, je crois toujours que, dans la perspective de renforcer nos sentiments en tant que citoyens de l'UE, cela devrait être maintenu.”
- “Il s'agissait d'une conclusion remarquable de ces parcours mixtes en matière de durabilité et la participation des entreprises avec les partenaires de l'enseignement et de la formation professionnels a été excellente. Le principal aspect à améliorer serait de donner plus de temps à la préparation et à la discussion entre les membres du jury afin de veiller à ce que toutes les équipes soient évaluées équitablement par une observation égale des activités pendant la session de cuisine. La composition du jury doit être mieux pensée pour assurer sa pleine neutralité. Ces aspects critiques mineurs ne doivent pas occulter le fait que le Challenge Vert a été un franc succès! “

o) Rédigez tout commentaire que vous souhaitez ajouter. (7 réponses)

- “Pour la prochaine fois, je propose d'autres activités de cohésion d'équipe avant le démarrage. Une fois les équipes formées, elles ont dû travailler tout de suite.”
- “L'observation générale est que Jesolo, de manière globale, n'est pas un exemple parfait de l'hôtellerie durable. Les grands hôtels, la climatisation et les chauffages s'allument automatiquement. Emballage plastique à usage unique. Nous pourrions nous concentrer davantage sur cela.”
- “Très bonne organisation et très utile pour le futur.”
- “Quoi qu'il en soit, c'était une grande finale pour ce projet et les Estoniens sont heureux.”
- “C'était un très beau projet utile, merci.”
- “Merci beaucoup pour cette expérience exceptionnelle qui a beaucoup apporté à mes stagiaires adultes.”
- “En tant que représentant du secteur et membre du jury, ainsi que mes collègues du LPPDLG, nous sommes très reconnaissants à toutes les parties prenantes du projet pour cette conclusion exceptionnelle de la formation en Italie et pour le travail acharné et les engagements de nos partenaires italiens, NET et AJA ainsi que le centre de formation de

Jesolo qui nous a hébergé. Nous sommes extrêmement satisfaits des outils d'apprentissage disponibles et de l'excellente relation transnationale très efficace avec tous les partenaires.”

Conclusion sur le retour des formateurs

La préparation des formateurs et des apprenants est jugée satisfaisante, voire très satisfaisante, ce qui permet de rendre hommage aux hôtes organisateurs et à leur équipe. Le parcours semble être cohérent car toutes les étapes suggérées dans les directives ont été respectées. Le processus d'apprentissage mixte apparaît dans son continuum, comme prévu dans le projet, des visites pédagogiques jusqu'au dernier défi... Le partenariat doit être très satisfait de sa collaboration. Les formateurs étaient tous intéressés par les entreprises hôtelières typiques alors que les apprenants étaient plus intéressés par la ferme d'écotourisme.

Par conséquent, il y a une satisfaction générale à propos de cette première expérience. Les partenaires ont relevé quelques difficultés: la communication entre les membres du jury, certaines faiblesses dans la constitution d'une équipe, les sentiments contradictoires liés à la suppression des préjugés; certains sont réticents, d'autres sont enthousiastes.

Néanmoins, malgré quelques défauts, l'expérience a été très réussie et a beaucoup apporté aux apprenants et aux formateurs.

6. CONCLUSION GENERALE ET RECOMMANDATIONS

L'utilisation de jeux, associant des approches récréatives et éducatives, n'est pas nouvelle. La pédagogie par le jeu repose en effet sur une philosophie spécifique qui permet à l'individu d'apprendre à travers toutes sortes de sollicitations, bien qu'aujourd'hui le concept atteigne une autre dimension avec les jeux vidéo qui font évidemment partie de la vie quotidienne de nos groupes cibles, ce qui légitime notre approche du divertissement éducatif en offrant un outil motivant qui respecte les habitudes des élèves. L'outil d'apprentissage Green Quest, en tant que « jeu sérieux », tend à associer deux concepts: les jeux vidéo et l'apprentissage en ligne, en fonction des avantages du jeu pour l'apprentissage. Par conséquent, la Green Quest, qui fournit des données sur les questions de développement durable par le biais d'un parcours éducatif, informel et ludique, est une occasion de se familiariser avec des contenus d'apprentissage complexes et de compléter le parcours formel de l'EFP dans une approche mixte. Les apprenants et les formateurs lui rendent hommage, comme le montre le résultat de notre évaluation, et reconnaissent qu'il s'agit d'un outil remarquable pour aborder la durabilité et préparer les professionnels à traiter concrètement le problème dans les entreprises. Une approche plus conventionnelle consistant à utiliser des études de cas et leurs séries d'exercices à partir d'exemples d'entreprises durables les plus dynamiques identifiées dans notre enquête consiste à réaliser le jeu et à fournir un ensemble d'outils exceptionnels qui a suscité l'intérêt des participants lors de nos événements de diffusion. Le dessin animé a plusieurs objectifs dont celui de promouvoir l'engagement du secteur professionnel et peut également servir d'introduction aux parcours de formation.

Il était important de surveiller le processus d'apprentissage global tout au long de la phase pilote: la boîte à outils est un atout majeur pour travailler sur ce sujet particulier dans la mesure où elle est très

efficace pour fournir les connaissances et les compétences nécessaires et dissiper certains préjugés tels que : pourquoi notre secteur devrait-il se soucier et déranger nos clients. Nous avons vraiment insisté sur l'approche client et l'implication des clients dans le cercle vertueux. Il incombait aux équipes pédagogiques de former nos apprenants aux compétences vertes. La mise en œuvre de pratiques durables varie en fonction de la notoriété, de la compétence des dirigeants des entreprises et notre formation s'est souvent avérée être assez en avance sur la plupart des politiques des entreprises hôtelières. Un apprentissage typique basé sur le travail pendant le stage n'était pas vraiment possible sur ce sujet. Néanmoins, il était très important que nos apprenants observent ce qui existe et ce qui pourrait être amélioré. Nous avons fait très attention de ne pas placer nos apprenants en position de consultants en développement durable. Néanmoins, nous avons constaté que de nombreuses entreprises étaient ouvertes d'esprit et avaient reconnu la nécessité de cette formation spécifique.

Cette boîte à outils globale est maintenant disponible sur le site Web de notre projet et notre guide pédagogique spécifique est destiné à faciliter son utilisation. Les partenaires de Green Guest sont particulièrement reconnaissants envers les apprenants et les formateurs qui ont testé ces outils et fourni des informations tout au long de la mise en œuvre du projet, y compris le remarquable Challenge Vert en Italie, qui a rencontré un vif succès et témoigné de la cohérence de notre approche en matière de développement durable dans le secteur de l'hôtellerie par les voies d'enseignement et de formation professionnels.

Nous espérons que les leçons tirées de la présente évaluation du processus d'apprentissage tout au long de notre expérimentation seront utiles aux autres équipes d'EEP.