****

**Professionnalisation des gestionnaires de site et des chefs d'équipe dans la gestion spécifique**

**de sites de rénovation de bâtiments** **en Europe**

Contrat Nb. 2020-1-FR01-KA202-080105 (2020-2023)

**IO3 : Schéma pour la préparation transnationale des formateurs et des tuteurs se préparant à l'accompagnement et à la formation de chefs de chantier et de chefs d'équipe**

**pour les chantiers de rénovation de bâtiments**

**CONSEILS POUR LES ACTIONS EXPÉRIMENTALES NATIONALES**

Rédigé par ŁUKASIEWICZ - ITeE en collaboration avec le CCCA-BTP

3 octobre 2022 – traduction 6 février 2023

**Contenu**

[**1 - PRÉSENTATION GÉNÉRALE** 3](#_Toc126569607)

[**2 - DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE CHAQUE ÉTAPE : CHRONOLOGIE, CONTENU ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES** 6](#_Toc126569608)

[**3 - ORGANISATION DE SESSIONS NATIONALES DE FORMATION DESTINÉES AUX FORMATEURS/ENSEIGNANTS/TUTEURS** 13](#_Toc126569609)

[**4 - RECONNAISSANCE DES RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE AVEC DES OPEN BADGES** 21](#_Toc126569610)

# **1 - PRÉSENTATION GÉNÉRALE**

**Cadre général :** Nous ne travaillons pas sur un système général de formation des formateurs, mais seulement sur leur préparation à la formation des responsables de chantiers de rénovation et des chefs d'équipe / chefs d’équipe travaillant sur les chantiers de rénovation. Le système proposé sera expérimenté avec des groupes expérimentaux dans chaque pays avant d'être mis en œuvre à plus grande échelle après la durée contractuelle du projet. Le dispositif proposé est conçu pour être utile aux formateurs susceptibles de mettre en place des dispositifs de formation en alternance. Le modèle part de l'observation de situations de travail concrètes dans des entreprises de construction spécialisées dans les travaux de rénovation. Cette observation sera donc traduite en objectifs pédagogiques spécifiques à atteindre dans le cadre de diverses activités de formation professionnelle, comme l'apprentissage et d'autres dispositifs basés sur la répartition des rôles éducatifs entre les centres de formation et les entreprises.

En septembre 2021, les partenaires ont terminé la " Synthèse transnationale IO2 des bonnes pratiques nationales pour l'apprentissage par le travail " (IO2-A1 & IO2-A2), ce qui leur a permis d'identifier ce qui doit être conçu dans le cadre de la formation prévue pour les formateurs/enseignants/tuteurs dans un premier temps et pour les gestionnaires de chantiers de rénovation et les chefs d'équipe travaillant sur les chantiers de rénovation dans un second temps. Cette première enquête a permis d'identifier les ressources suivantes existant dans chaque pays partenaire :

* Méthodes existantes d'observation et d'analyse des situations de travail susceptibles d'être exploitées pour l'apprentissage en milieu professionnel.
* Les pratiques existantes permettant aux organismes de formation de pré-évaluer puis de positionner les stagiaires dans leur processus de professionnalisation.
* Pratiques existantes de validation et de reconnaissance formelle/non formelle des résultats d'apprentissage dans les situations de travail (ex. Open Badges).
* Des idées sur la manière d'exploiter les informations recueillies pour la conception des parcours de professionnalisation.

Le rapport est disponible sur le site web de [RenovUp](https://www.renovup.org/), section Résultats intellectuels 02.

En avril 2022, le travail d'identification des situations de travail potentielles, des objectifs d'apprentissage et des modules d'apprentissage destinés aux chefs de chantier de rénovation et aux chefs d'équipe a été achevé. Les résultats ont été publiés dans le rapport suivant "Outils didactiques pour la professionnalisation des chefs de chantier et des chefs d'équipe de chantiers de rénovation de bâtiments, conçus en fonction des situations de travail" (IO1-A3b & A4 et IO2-A1). Il contient :

* [Lignes directrices et deux grilles **pour l'observation des situations de travail dans les entreprises de rénovation**](#_Toc100849192).
* [Lignes directrices et grille pour la conduite d'entretiens](#_Toc100849205) **visant à identifier les besoins de formation**.
* [Lignes directrices et grille d'**évaluation des progrès de l'apprenant**](#_Toc100849212).

Le rapport est disponible sur le site web de [RenovUp](https://www.renovup.org/), sections Intellectual Outcomes 01 et Intellectual Outcomes 02.

Grâce au matériel disponible et aux résultats de RenovUp obtenus jusqu'à présent, **Łukasiewicz - ITeE** (Pologne), avec d'autres partenaires, a pu développer le modèle de formation des formateurs/enseignants/tuteurs expliqué dans les pages suivantes.

La proposition d'organiser la préparation de formateurs/enseignants/tuteurs pour concevoir et mettre en œuvre des actions de formation pour les gestionnaires de sites et les chefs d'équipe concernés, rédigée par l'ITeE de Łukasiewicz, se concentre sur les capacités opérationnelles suivantes :

* Méthodes d'observation et d'analyse des situations professionnelles vécues par les chefs de chantier et les chefs d'équipe sur les chantiers de rénovation.
* Définition d'objectifs pédagogiques à partir de ces analyses, dans les cadres imposés par leurs centres de formation/écoles professionnelles.
* Exploitation des grilles de positionnement et analyse de la progression des apprenants dans leur parcours éducatif.

**Première condition de faisabilité :**

La mise en œuvre de la préparation proposée des formateurs/enseignants/tuteurs se fera, dans la mesure du possible, par l'exploitation des filières de formation professionnelle existantes. Les **partenaires devront donc proposer des organismes d'appui (déjà existants) qui permettront la mise en œuvre opérationnelle du dispositif proposé pour la professionnalisation des formateurs/enseignants/tuteurs dans chacun des pays du projet**.

**Point central** :

**La capacité d'observer et d'analyser les situations de travail vécues par les chefs de chantier de rénovation et les chefs d'équipe sur les chantiers et de les traduire en objectifs pédagogiques** (principe principal du concept d'apprentissage par le travail) est le point principal de la professionnalisation proposée des formateurs/enseignants/tuteurs impliqués ou devant être impliqués dans la formation des chefs de chantier de rénovation et des chefs d'équipe.

Les participants (formateurs/enseignants/tuteurs) **doivent** donc avoir la **possibilité de mener des actions de formation avec leurs stagiaires**, ainsi que de s'assurer de faire leurs observations et analyses sur les sites de rénovation.

**Objectifs pédagogiques/compétences cibles pour les formateurs/enseignants/tuteurs :**

* Maîtriser les méthodes et outils d'observation et d'analyse de la situation de travail sur les chantiers de rénovation pour concevoir des programmes et contenus de formation mieux adaptés aux besoins réels des participants (grilles 1 & 2, document " Outils didactiques pour la professionnalisation des chefs de chantier et des chefs d'équipe de chantiers de rénovation de bâtiments, conçus en relation avec les situations de travail ", IO1-A3b & A4 et IO2-A1).
* Maîtriser les méthodes et outils de diagnostic des besoins de formation des stagiaires (chefs d'équipe/chefs de chantier et responsables de chantier de rénovation), à travers leur positionnement sur leur parcours d'évolution professionnelle (grille 3, document cité ci-dessus).
* Maîtriser les méthodes et outils d'évaluation de la progression des stagiaires (chefs d'équipe/chefs de chantier et responsables de chantier de rénovation) au cours de leur processus de professionnalisation (grille 4, susceptible d'être utilisée comme outil de positionnement, en remplacement de la grille 3, si certains partenaires font ce choix).
* Identifier et comprendre comment mettre en œuvre et utiliser systématiquement les Open Badges pour la reconnaissance des acquis d'apprentissage.

Le modèle de professionnalisation à mettre en œuvre dans chaque pays partenaire est basé sur le schéma suivant :

L'implication des enseignants/formateurs dans l'élaboration de leur propre préparation à la conception des cours de formation destinés aux bénéficiaires finaux (chefs de chantier et chefs d'équipe sur les sites de rénovation) est essentielle pour la réussite du projet et la durabilité de ses résultats. En parallèle, le concept d'apprentissage par le travail (ou par l'expérience) est relativement nouveau et n'est pas facile à mettre en place : il faut surmonter de nombreuses résistances de la part de chaque partenaire (direction des écoles/centres de formation, enseignants/formateurs et entreprises). C'est l'un des principaux défis que doivent relever les organisations d'EFP.

**Étape 1**

réunion f2f à l'école/au centre de formation

(2 jours suggérés)

**Étape 3**

réunion f2f à l'école/au centre de formation

(Suggéré 1 ou 2 jours)

**Étape 5**

réunion f2f à l'école/au centre de formation (proposition de 1 ou 2 jours)

* L'offre de RenovUp pour le personnel de la construction (présentation générale)
* Familiarisation avec les grilles 1&2 pour l'observation et l'analyse des situations de travail
* Conseils pour les objectifs pédagogiques
* Familiarisation avec la Grille 3 pour le diagnostic des besoins de formation des stagiaires
* Familiarisation avec la grille 4 pour l'évaluation des progrès.
* Conseils pour les objectifs pédagogiques
* Badges ouverts
* Commentaires généraux
* Conseils pour les objectifs pédagogiques

**Étape 2**

Observation et analyse de situations de travail avec

Grilles 1 & 2 sur les sites de rénovation (1 ou 2)

Suggéré ½ ou 1 jour

**Étape 4**

Identification et analyse

de la progression de l'apprenant avec

Grilles 3 & 4 (ou future grille consolidée) à l'école ou sur les sites de rénovation (1 ou 2)

Suggéré ½ ou 1 jour

Durée suggérée : 5 mois maximum

Source : Łukasiewicz ITeE (mai 2022)

# **2 - DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE CHAQUE ÉTAPE : CHRONOLOGIE, CONTENU ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**

Le tableau suivant contient des directives globales qui ne peuvent être appliquées telles quelles dans tous les pays partenaires. Une **adaptation à la réalité de chaque pays est** donc **indispensable (voir partie 3)**, tout en veillant à ce que les objectifs communs du dispositif de professionnalisation, présentés dans la section précédente, soient atteints.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Étape** | **Durée** | **Objectifs éducatifs à atteindre** | **Contenu (à adapter aux contextes nationaux spécifiques)** | **Méthodes (exemples)** |
| 1 | Une session de deux jours en face à face  | * Comprendre (en profondeur) le système de développement professionnel des gestionnaires de la construction et des chefs d'équipe/chefs d’équipe travaillant sur des chantiers de construction mettant en œuvre des projets de rénovation dans le pays concerné et la proposition d'amélioration préparée dans le cadre du projet RenovUp.
 | 1. **Apprendre à connaître le** modérateur de la réunion (représentant du partenariat RenovUp) et les participants (enseignants / formateurs) - leur expérience professionnelle, à la fois didactique et de construction.
2. Justification de la mise en œuvre du projet RenovUp : ses objectifs, ses hypothèses, les résultats obtenus (de manière très synthétique).
3. **Conditions et défis actuels** (organisationnels, techniques, juridiques) dans le travail des cadres et des chefs d'équipe/chefs d’équipe, par exemple, comment ils entrent sur le marché du travail, leurs fonctions, comment ces deux fonctions diffèrent-elles, les qualifications formelles et informelles, les voies de développement (à partir de la recherche dans le cadre de RenovUp - IO1).
4. Présentation du concept d'un système modulaire de professionnalisation des chefs de chantier et des chefs d'équipe/chefs d’équipe spécialisés dans les travaux de rénovation (**IO1-A3a**), y compris :
* Les tâches/activités professionnelles qu'ils accomplissent sur les chantiers de construction,
* Connaissances et compétences qu'ils utilisent dans les situations professionnelles susmentionnées,
* Corrélation entre les situations professionnelles sur le lieu de travail des chefs de chantier et des chefs d'équipe/chefs d’équipe et les objectifs éducatifs (pédagogiques) comme **noyau du travail des enseignants/formateurs en construction** (tableau : situations de travail regroupées en blocs thématiques correspondant au déroulement/calendrier des travaux de construction versus objectifs éducatifs permettant une action compétente dans ces situations).
1. Présentation de l'**objectif principal de l'expérience** (dans le contexte des activités globales prévues dans le cadre de l'ensemble du projet RenovUp), à savoir :
* Soulignant le fait que la condition de l'utilité et de l'efficacité de la formation des gestionnaires / chefs d’équipe de la construction est la connaissance des réalités du travail par les enseignants / formateurs qui les forment.
* Préparation des enseignants / formateurs en construction à l'analyse de la situation de travail (sur le chantier) et à l'intégration des résultats de cette analyse dans le processus de création d'une offre éducative / de formation pour les encadrants intermédiaires du secteur de la construction.
* Professionnalisation de l'approche de l'enseignant/formateur envers les stagiaires et son amélioration en termes d'adaptation aux besoins réels - INDIVIDUALISATION des processus didactiques.
1. Présentation des participants dans le contexte des objectifs de l'expérience - discussion et réflexion sur : les enseignants/formateurs peuvent-ils observer des situations de travail réelles sur les chantiers (si oui - quand ; si non - pourquoi ?); les contacts avec les employeurs permettent-ils/soutiennent-ils leur développement professionnel des enseignants/formateurs.
 | 1. La discussion, la possibilité de s'exprimer librement en faisant référence à sa propre expérience.
2. Présentation Power Point sur le projet RenovUp, y compris le site web du projet (en particulier les institutions liées à l'industrie de la construction, résultats disponibles dans les langues nationales).
3. Présentation Power Point sur le concept d'un système modulaire de professionnalisation des gestionnaires / chefs d’équipe de la construction (par exemple, l'analyse SWOT).
4. Ateliers : élaboration d'une carte heuristique sur le thème : "Avantages de la participation à une préparation expérimentale pour tirer parti des situations de travail dans la conception de contenus pédagogiques".

Discussion  |
| * Maîtriser des outils d'observation et d'analyse de la situation de travail sur les chantiers pour concevoir des programmes et des contenus de formation mieux adaptés aux besoins réels et individuels des participants (grilles 1 et 2).
 | Présentation et discussion de l'outil d'observation et d'analyse de la situation professionnelle, avec un accent particulier sur les points suivants :* Un outil légèrement différent a été préparé pour chacune des deux fonctions (1) gestionnaire de construction et 2) chef d'équipe/contremaître),
* l'utilisation de l'outil (son achèvement) n'est pas une finalité, mais sert à fixer avec précision les objectifs pédagogiques des cours que les enseignants/formateurs participant à l'expérience donneront à l'avenir aux gestionnaires de la construction et/ou aux chefs d'équipe/chefs d’équipe actuels ou futurs,
* l'outil doit être abordé avec souplesse. On ne peut pas toujours tout observer (et remplir tous les champs - ce n'est pas une erreur !),
* il est possible de simplifier (réduire les détails) l'outil, par exemple seulement au niveau des blocs, mais n'oubliez pas de maintenir une corrélation entre toutes les grilles,
* l'outil n'est en aucun cas utilisé pour évaluer les comportements / phénomènes observés sur le chantier, mais pour enregistrer des données réelles, des faits.
 | Exemples/types potentiels de données (entrées) qui peuvent être attendus dans le formulaire rempliMatériel multimédia (par exemple, une vidéo avec un enregistrement de travaux de construction, les participants observent la situation de travail en utilisant l'outil 1).Discussion des résultats à des fins éducatives |
| 2 | Visite d'un ou deux sites de rénovation (ou plus). | * Identification des situations de travail utiles à la construction d'une offre d'éducation/formation.

*Note :* *Ils peuvent passer un ou plusieurs jours sur chaque chantier, en fonction des capacités organisationnelles, de l'ampleur des travaux de construction, etc.* | 1. Les enseignants/formateurs se rendent sur le chantier avec l'outil et la capacité à l'utiliser. Ils retranscrivent les conditions réelles de travail du conducteur de travaux et/ou des chefs d'équipe/chefs d’équipe, dans tous les aspects de son travail, en tenant compte des 5 grands axes d'observation (environnement, méthodes, matériel, main d'œuvre et documents) liés aux situations professionnelles identifiées. Dans le cas d'une possibilité de prise de vue, il convient de s'assurer de l'accord du propriétaire du chantier et éventuellement des employés eux-mêmes.
2. Il est très important et recommandé d'observer la même activité professionnelle sur différents chantiers (dans des contextes différents, variés en termes de taille ou de nature des travaux de rénovation - adaptés au domaine d'intérêt / de spécialisation de l'enseignant / formateur).
3. Sur la base des observations réalisées, une liste de remarques est créée, à laquelle il convient de prêter attention lors de la construction (mise à jour) du curriculum / de la formation (liste des points critiques qui constituent une difficulté / un défi dans le travail du manager / du contremaître, nouveaux matériaux, machines, outils, compétences spécialisées recherchées, nouvelles exigences légales). Il est utile de collecter des informations pour construire une situation d'apprentissage (entrée dans une séquence d'apprentissage) à partir d'une situation de travail réelle (et donc imparfaite) observée.
 | Travailler avec les outils 1 et 2 sur les chantiers de construction.Analyse et réflexion critique sur les données collectées (dans l'école / le centre de formation)  |
| 3 | Une session d'un ou deux jours en face à face  | * Maîtriser les méthodes et outils de diagnostic des besoins de formation des futurs stagiaires (chefs d'équipe/chefs de chantier et responsables de chantier de rénovation), c'est-à-dire leur positionnement sur les parcours de leur évolution professionnelle (grille 3).
 | 1. Échange d'expériences d'enseignants/formateurs recueillies lors d'observations sur des sites de construction, y compris l'échange de commentaires sur :
* L'utilisabilité des grilles 1 et 2, des suggestions pour leur amélioration, suite à leur expérimentation sur des chantiers de rénovation en confrontation avec des situations de travail concrètes.
* Analyse comparative des résultats d'observation.
1. Sensibiliser les enseignants / formateurs à la nécessité d'individualiser l'approche des participants aux formations de chefs de chantier / chefs d’équipe, ceux qui sont professionnellement actifs - ayant un bagage d'expérience professionnelle et les avantages résultant d'une telle individualisation (efficacité matérielle et temporelle pendant la formation).
2. Présenter aux enseignants/formateurs l'outil 3 utilisé pour diagnostiquer les besoins et/ou souhaits de formation des stagiaires (chefs de chantier/chefs d’équipe), c'est-à-dire le positionnement sur le chemin de leur développement professionnel en mettant l'accent sur :
* L'objectif, qui est de diagnostiquer les besoins de formation du stagiaire, ainsi que ses acquis pour l'élaboration d'un plan de formation individualisé,
* Formulaires - entretiens avec les futurs stagiaires (responsables de chantier de rénovation / chefs d'équipe).
* Structure - basée sur un tableau de corrélation des situations professionnelles et des objectifs éducatifs (voir rapport RenovUp IO1 A3).
* Principes d'accord sur les réponses - un accord mutuel entre l'enseignant/formateur menant l'entretien et le stagiaire interrogé quant à la réalisation (non-réalisation) d'un objectif éducatif donné.
 | Discussion (atelier).Présentation + discussionSimulation d'un entretien avec un participant potentiel à la formation en utilisant l'outil 3 (attention au langage corporel, à la voix, au climat de confiance, aux relations entre partenaires). |
| * Maîtriser les outils d'évaluation de la progression des stagiaires (chefs d'équipe/chefs de chantier et conducteurs de travaux) au cours du processus de professionnalisation (**grille 3 ou 4**).
 | 1. Échange d'expériences des participants (enseignants/formateurs) sur les méthodes et outils qu'ils utilisent pour évaluer les progrès dans le développement des connaissances et des compétences des personnes qu'ils forment.
2. Présenter aux enseignants/formateurs la **grille 3 ou 4** pour évaluer les progrès dans l'acquisition de nouvelles compétences par les chefs de chantier/chefs d’équipe pendant leur formation, notamment :
* Formulaire - un questionnaire rempli par l'enseignant / formateur sur la base des résultats de l'observation du chef de chantier / chef d'équipe en situation de travail sur le chantier de rénovation (ou dans le centre de formation).
* Structure - cohérente avec les grilles 1 et 2, ainsi qu'avec les objectifs d'apprentissage.
* La signification des différents symboles, des couleurs, etc. etc.
* Possibilité de modifier la grille 3 (ou de la fusionner avec la grille 4), en fonction des conditions locales et des besoins spécifiques.
 | DiscussionPrésentation + discussion+ séance de questions/réponses. |
| 4 | POSITIONNEMENTDeux entretiens (minimum) avec les futurs stagiaires (responsables de chantier de rénovation ou chefs d'équipe) | * Maîtriser les outils de diagnostic des besoins de formation des stagiaires (chefs d'équipe/chefs d’équipe et conducteurs de travaux), c'est-à-dire leur positionnement sur les parcours de leur évolution professionnelle (grille 3).
 | 1. Les enseignants/formateurs participant à l'expérience RenovUp interrogent deux stagiaires actuels ou futurs - participants à la formation pour les gestionnaires de construction et ou les chefs d'équipe/chefs d’équipe, en respectant les règles et les directives contenues dans les instructions de l'outil 2.
2. Ils procèdent à une analyse des résultats, c'est-à-dire du degré d'avancement du stagiaire dans l'atteinte des objectifs pédagogiques définissant le conducteur de travaux / contremaître avant d'entreprendre la formation.
3. Sur la base des résultats des entretiens, ils diagnostiquent les besoins de formation de chaque stagiaire.

Il sera nécessaire de transformer les besoins et les souhaits en un parcours de formation. Il peut être également nécessaire de compléter la grille par un document synthétique qui identifie clairement les modules que le stagiaire va suivre. | Travail avec la grille 3 dans l'école professionnelle / le centre de formation - réalisation d'entretiens avec 2 stagiaires actuels ou futurs + réflexion critique sur les données collectées. |
| Deux visites sur les chantiers (ou simulation dans le centre de formation) pour évaluer les progrès du stagiaire. | * Maîtriser les outils d'évaluation de la progression des stagiaires (chefs d'équipe/chefs de chantier et conducteurs de travaux) au cours du processus de professionnalisation (**grille 3 ou 4**).
 | 1. Les enseignants/formateurs participant à l'expérience RenovUp conduisent dans des conditions de travail (sur un chantier ou un terrain de simulation) l'observation de la progression de deux stagiaires - participants à la formation de conducteurs de travaux et/ou chefs d'équipe/chefs d’équipe, en respectant les règles et directives contenues dans les instructions de l'outil 3. ***Note*** : Il est suggéré que pour les besoins de l'expérience RenovUp, il s**'agira des mêmes stagiaires** pour lesquels les besoins de formation ont été diagnostiqués à l'aide de l'outil.
2. Ils procèdent à une analyse des résultats, c'est-à-dire qu'ils définissent la progression du stagiaire dans l'atteinte des objectifs pédagogiques définissant le responsable du chantier de rénovation / chef d'équipe. Une case pourrait être ajoutée sous chacune des 4 compétences principales pour rédiger une conclusion sommaire basée sur le score obtenu dans la grille 4.
 | Travail avec la grille 4 sur un chantier de construction (ou dans un centre de formation) + réflexion critique sur les données collectées dans l'école/le centre de formation. |
| 5 | Une session d'un ou deux jours en face à face  | * Comprendre, identifier les éléments et le savoir-faire sur l'utilisation des Open Badges pour la reconnaissance des résultats d'apprentissage.
 | 1. Échange d'expériences acquises par les enseignants/formateurs lors de l'expérimentation des grilles 3 et 4, en particulier les commentaires sur :
* Utilité pour le transfert des résultats de l'analyse de la situation de travail à des fins pédagogiques et pour les programmes de formation des cadres intermédiaires dans l'industrie de la rénovation et de la construction,
* Suggestions pour améliorer l'amélioration des outils proposés.
1. Familiariser les participants (enseignants / formateurs) avec l'idée des Open Badges (OB) comme forme de reconnaissance des résultats d'apprentissage, attirant de plus en plus d'adeptes et d'utilisateurs sur le marché des services éducatifs et sur le marché du travail, notamment :
* L'expérience et le savoir-faire des enseignants/formateurs en matière d'Open Badges (OB).
* Une brève genèse de l'OB (le scoutisme) et des champs d'application contemporains (réseaux sociaux, jeux informatiques, validation et certification des compétences).
* Comment comprendre l'OB ? Qu'est-ce qui se cache réellement sous le symbole graphique ?
* Collection d'OB (sac à dos à badges).
* Les principaux " acteurs " du système : Les émetteurs, les gagneurs, les afficheurs, les consommateurs.
* A quoi peut servir l'OB ?

***Remarque*** : il est important de prêter attention à l'un des avantages les plus importants de ce système, qui est la possibilité de confirmer des "portions" beaucoup plus petites de compétences (appelées "micro-crédits"), qui font partie d'un ensemble plus vaste (motivation pour continuer à essayer ; satisfaction de succès et de réalisations plus petits mais plus fréquents).1. Quel rôle a été attribué à l'OB dans le projet RenovUp et quel est le rôle des enseignants/formateurs dans leur mise en œuvre :
* L'OB pour les enseignants/formateurs - les formateurs en tant que salariés de l'OB,
* OB pour les stagiaires de la formation des encadrants intermédiaires (chefs de chantier / chefs d’équipe) - enseignants / formateurs en tant que participants aux processus de validation des acquis d'apprentissage,
* OB pour les participants à la formation des encadrants intermédiaires (directeurs de la construction / chefs d’équipe) - enseignants / formateurs en tant que consommateurs (par exemple, au stade de la formulation d'une offre d'enseignement / de formation individualisée tenant compte des résultats d'apprentissage acquis précédemment, confirmés par les OB).

**Une évaluation en deux étapes pourrait être proposée (à préciser d'ici fin octobre 2022) :*** Échange oral de type débriefing (guidé par 4 ou 5 questions ouvertes) à la fin de la session.
* Questionnaire avec des questions ciblées envoyé quelques jours plus tard.
1. Retour général sur l'ensemble de l'expérience : échange de points de vue, retour d'information, conclusions, y compris des suggestions de modifications/améliorations, possibilités de diffusion et de mise en œuvre ultérieure.
 | DiscussionAnalyse SWOTPrésentation (y compris multimédia, films de promotion OB., éventuellement la spécificité des solutions dans chaque pays)Présentation + discussionDiscussion, y compris brainstorming |

# **3 - ORGANISATION DE SESSIONS NATIONALES DE FORMATION DESTINÉES AUX FORMATEURS/ENSEIGNANTS/TUTEURS**

**Rappel de l'engagement contractuel et du plan d'actions nationales**

Le programme de développement professionnel prévu s'adressera aux enseignants, aux formateurs et aux tuteurs/maîtres d'apprentissage qui dirigeront ensuite le programme de développement professionnel pour les gestionnaires de sites de rénovation et les chefs d'équipe ciblés.

Le schéma initial prévoit :

* Formation présentielle (apports principalement théoriques sur l'analyse des situations de travail, la construction de projets de professionnalisation avec l'entreprise formatrice, le suivi, l'évaluation et la reconnaissance des acquis d'apprentissage, l'utilisation des médias numériques dans la formation des adultes, la responsabilité et l'autonomie des apprenants - futurs cadres intermédiaires dans une entreprise de construction de plus en plus complexe). Cette formation durera, en principe, deux semaines (hypothèse initiale, à vérifier lors de la conception du système en question).
* E-learning (mélangeant les aspects pédagogiques et techniques, recherche d'informations, tests de connaissances, etc.) utilisant des plateformes d'apprentissage (de préférence déjà existantes chez les partenaires) - à intégrer potentiellement à la formation présentielle.
* L'application des connaissances en situation de travail, avec les apprenants et le personnel de l'entreprise (même si le public n'est pas constitué des actuels ou futurs chefs de chantier et chefs d'équipe travaillant sur des chantiers de rénovation de bâtiments), qui est le cœur de la formation prévue, basée sur l'expérimentation des grilles 1, 2, 3 et 4.
* Un séjour de professionnalisation d'une semaine dans un autre pays partenaire (" job shadowing "), pour enrichir la formation nationale, en observant et en analysant d'autres modes d'accès aux compétences visées dans le même dispositif transnational de professionnalisation des cadres intermédiaires de chantier. Cependant, la complexité du projet et le manque potentiel de financement obligent à reconsidérer cette option.

Une session expérimentale est prévue dans chaque pays partenaire. Ces sessions seront co-animées par des ingénieurs de formation des organisations partenaires et par des experts externes, issus des organisations associées, ayant une expertise dans la conception de parcours de formation en alternance basés sur l'exploitation formative de situations de travail (principalement des instituts pédagogiques et des universités, spécialisés en ingénierie de la formation professionnelle). Les sessions expérimentales concerneront volontairement peu de participants (5 à 8 par pays), afin de pouvoir les suivre de manière individualisée et d'ajuster les parcours de professionnalisation avant de les rendre accessibles à un public plus large dans un second temps. Les acquis de cette formation seront reconnus par des "Open Badges" (voir partie 4 pour plus d'informations).

**Les sessions expérimentales (une par pays pour au moins 5 participants**) pourront commencer dès que possible et devront se terminer avant la fin du mois de février 2023. Leur organisation peut se faire en parallèle avec le démarrage de la formation des chefs de chantier et des chefs d'équipe ciblée dans le projet RenovUp (voir Document " **IO4 : Stratégie transnationale et dispositifs nationaux pour le positionnement, l'accompagnement et la professionnalisation des chefs de chantier et des chefs d'équipe pour les chantiers de rénovation des bâtiments - CONSEILS POUR DES ACTIONS NATIONALES DE FORMATION EXPERIMENTALE** ".

**LISTE DES PARTICIPANTS**

|  |
| --- |
| **Public et conditions de participation** |
| **Nom et prénom** | **Fonction** | **Centre de formation/entreprise****Adresse/Email** | **Besoins spécifiques/****Motivation de la formation proposée**  | **Conditions de participation** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**SCHÉMA PÉDAGOGIQUE**

**(Exemple)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Étape** | **Durée** | **Lieu** | **Processus d'enseignement et d'apprentissage****(Veuillez SÉLECTIONNER dans la partie 2 ce qui est ESSENTIEL et REALISTIQUE pour vous)**Note : Les objectifs déjà mentionnés ci-dessous sont obligatoires | **Observations** |
| 1 | Une session de deux jours en face à faceDe .....A ...... | Nom, lieu et adresse :.....................................................................................................................................................Nom(s) du (des) formateur(s) de formateurset leur(s) fonction(s) :......................................................................................................................................................Dispositions financières (le cas échéant) :...................................................................................................................................................... | Objectifs d'apprentissage :1. Caractériser les problèmes spécifiques de l'encadrement intermédiaire (chefs de chantier et chefs d'équipe) sur les chantiers de rénovation.
2. Maîtriser les outils didactiques pour développer des sessions de formation spécifiques pour les chefs d’équipe/managers.
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................

Contenus (en fonction des contextes nationaux spécifiques) :1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................

Méthodes et outils d'enseignement/apprentissage1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
 |   |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Étape** | **Visites sur site** | **Entreprises/Chantiers** | **Objectifs, instructions et arrangements avec les entreprises** **(Veuillez SÉLECTIONNER dans la partie 2 ce qui est ESSENTIEL et REALISTIQUE pour vous)**Note : Les objectifs déjà mentionnés ci-dessous sont obligatoires | **Observations** |
| 2 | Visite d'un ou deux sites de rénovation (ou plus).Période allant de ..... à ........ | LISTE DES ENTREPRISES/CHANTIERSNoms, lieux et adresses :.....................................................................................................................................................Personnes de contact dans l'entrepriseet leurs fonctions :...................................................................................................................................................... | Objectifs opérationnels :1. Collecter et sélectionner, lors de l'observation in situ (chantiers de rénovation réels), des éléments pour élaborer des situations d'apprentissage dédiées aux chefs de chantier/chefs d'équipe.
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................

Instructions et documents transmis :1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................

Dispositions financières (le cas échéant) :......................................................................................................................................................Réactions/avantages potentiels pour les entreprises concernées :1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................
 |  Après avoir expérimenté les grilles dans le cadre de la période de préparation décrite ci-dessus, les formateurs / enseignants / tuteurs produiront une réflexion sur :* La manière dont les grilles fonctionnent concrètement dans des situations spécifiques en entreprise et en école/centre de formation avec les apprenants, y compris des propositions sur ce qui devrait être amélioré pour les rendre encore plus opérationnelles.
* L'utilité des grilles pour la conception et la mise en place de modèles pédagogiques (objectifs de formation, contenus, méthodes pédagogiques et résultats d'apprentissage attendus) par les enseignants / formateurs, compte tenu de leurs propres contextes et contraintes.
 |

|  |
| --- |
|  |
| **Étape** | **Durée** | **Lieu** | **Processus d'enseignement et d'apprentissage****(Veuillez SÉLECTIONNER dans la partie 2 ce qui est ESSENTIEL et REALISTIQUE pour vous)**Note : Les objectifs déjà mentionnés ci-dessous sont obligatoires | **Observations** |
| 3 | Une session d'un ou deux jours en face à faceDe .....A ......  | Nom, lieu et adresse :.....................................................................................................................................................Nom(s) du (des) formateur(s) des formateurset leur(s) fonction(s) :......................................................................................................................................................Dispositions financières (le cas échéant) :...................................................................................................................................................... | Objectifs d'apprentissage :1. Maîtriser les méthodes et outils de diagnostic des besoins en formation des futurs stagiaires (chefs d'équipe/responsables de chantier de rénovation).
2. Maîtriser les outils de suivi de la progression des stagiaires au cours de leur professionnalisation.
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................

Contenus (en fonction des contextes nationaux spécifiques) :1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................

Méthodes et outils d'enseignement/apprentissage1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
 |   |

|  |
| --- |
|  |
| **Étape** | **Visites sur site** | **Entreprises/Chantiers/****Centre de formation** | **Instructions et arrangements avec les entreprises et le personnel du centre de formation responsables du positionnement.****(Veuillez SÉLECTIONNER dans la partie 2 ce qui est ESSENTIEL et REALISTIQUE pour vous)**Note : Les objectifs déjà mentionnés ci-dessous sont obligatoires | **Observations** |
| 4 | POSITIONNEMENTDeux entretiens (minimum) avec les futurs stagiaires (responsables de chantier de rénovation ou chefs d'équipe)Période allant de ..... à ........ | RESPONSABLEPOUR LE POSITIONNEMENT :...................................................................................................................................................... | Objectifs opérationnels :1. Mettre en œuvre des méthodes et des outils de positionnement pour identifier le niveau d'entrée et les besoins des stagiaires.
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................

Documents à utiliser :1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................

Restitution des résultats :1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
 | Travail avec la grille 3 dans l'école professionnelle / le centre de formation - réalisation d'entretiens avec 2 stagiaires actuels ou futurs + réflexion critique sur les données collectées. |
| Deux visites sur les chantiers (ou simulation dans le centre de formation) pour évaluer les progrès du stagiaire.Période allant de ..... à ........ | LISTE DES ENTREPRISES/CHANTIERSNoms, lieux et adresses :.....................................................................................................................................................Personnes de contact dans l'entrepriseet leurs fonctions :...................................................................................................................................................... | Objectifs opérationnels :1. Mettre en œuvre des outils de diagnostic et de suivi en situation de formation avec les stagiaires.
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................

Instructions et documents transmis :1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................

Dispositions financières (le cas échéant) :......................................................................................................................................................Réactions/avantages potentiels pour les entreprises concernées :1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................
 |   |

|  |
| --- |
|  |
| **Étape** | **Durée** | **Lieu** | **Processus d'enseignement et d'apprentissage****(Veuillez SÉLECTIONNER dans la partie 2 ce qui est ESSENTIEL et REALISTIQUE pour vous)**Note : Les objectifs déjà mentionnés ci-dessous sont obligatoires | **Observations** |
| 5 | Une session d'un ou deux jours en face à faceDe .....A ......  | Nom, lieu et adresse :.....................................................................................................................................................Nom(s) du (des) formateur(s) de formateurset leur(s) fonction(s) :......................................................................................................................................................Dispositions financières (le cas échéant) :...................................................................................................................................................... | Objectifs d'apprentissage :1. Concevoir un plan sur la manière d'intégrer les situations de travail dans les parcours d'apprentissage destinés aux chefs d'équipe et aux responsables de site.
2. Identifier les composantes des badges ouverts et caractériser le processus de leur mise en œuvre pour la reconnaissance des acquis d'apprentissage concernant les chefs d'équipe et les chefs de chantier concernés.
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................

Contenus (en fonction des contextes nationaux spécifiques) :1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
5. .............................................................................................

Méthodes et outils d'enseignement/apprentissage1. .............................................................................................
2. .............................................................................................
3. .............................................................................................
4. .............................................................................................
 |   |

# **4 - RECONNAISSANCE DES RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE AVEC DES OPEN BADGES**

**Cadre général**

La reconnaissance des acquis de l'apprentissage est prévue avec un Open Badge. " *Open Badge " ne doit pas être assimilé à un certificat ou un diplôme. Il devrait pouvoir être facilement partagé sur les réseaux sociaux, sur Linkedin, sur un CV, etc. Dans de nombreux cas, l'émetteur du badge ne pense pas à la valeur du badge dans un écosystème. Avant de se lancer dans cette aventure, il est nécessaire de réfléchir à la valeur ajoutée pour le bénéficiaire et à sa valeur au sein d'une communauté*" explique Eric Rousselle de la plateforme Open Badge Factory (France). L'important dans cette démarche est de voir ce qui peut être valorisé par et pour un bénéficiaire et qui pourrait intéresser un employeur potentiel. Il ne s'agit en aucun cas de concurrencer les diplômes, mais de mettre en avant des compétences qui ne sont ni validées ni valorisées de manière plus formelle. Par exemple, dans une école d'ingénieurs, les étudiants repartent avec le même diplôme. Comment faire la différence devant un employeur ? Il est probable que cela se fasse avec un Open Badge qui atteste d'un prix gagné, d'un rôle actif joué au sein d'une junior entreprise ou d'une mission spécifique dans le cadre d'un stage.

*"Les badges ouverts peuvent à la fois faciliter et promouvoir l'employabilité : ils peuvent aider à l'embauche de travailleurs peu qualifiés, mais aussi aider une entreprise à la recherche d'une compétence spécifique. Ils sont également une réponse à l'émergence rapide de nouveaux métiers qui anticipent le besoin de certification. Les Open Badges permettent ainsi une grande flexibilité en créant des parcours de formation adaptés, transversaux, ou spécifiques. Leur utilisation dans le secteur de la construction démontrerait que notre secteur est plus ouvert et attractif que jamais et qu'il peut attirer d'autres personnes à le rejoindre. Et pour ceux qui sont déjà intégrés, les badges seraient l'occasion pour les salariés d'améliorer leurs compétences et de s'engager dans des formations qu'ils n'avaient pas imaginées*", déclare Sandrine Mansoutre de l'*École Française du Béton* (EFB, France).

L'objectif est de **reconnaître la participation réussie des formateurs responsables de la professionnalisation des gestionnaires de chantiers de rénovation et des chefs d'équipe à tous les modules (étapes 1-5) de la formation prévue.** Ainsi, par la délivrance d'un Open Badge spécifique, il sera confirmé que les formateurs ont suivi avec succès une formation en cinq étapes dans chaque pays partenaire pour les préparer à utiliser les méthodes et outils pédagogiques (grilles et procédures) spécifiquement développés et mis à leur disposition pour leur permettre d'animer le dispositif de professionnalisation des groupes cibles. L'obtention de ce badge indiquera qu'ils sont prêts, grâce à leur participation à la session de formation, à mettre en œuvre la formation destinée aux gestionnaires de sites de rénovation et aux chefs d'équipe.

**Contenu de l'Open Badge (OB) prévu**

Chaque Open Badge doit être spécifiquement identifié, décrit et noté.

* Il est important d'identifier clairement ce que le badge ouvert reconnaît et de formuler **un titre explicite et engageant.**
* Il est nécessaire de décrire précisément ce qui est reconnu en termes de compétences et quels sont les **critères** choisis **pour la reconnaissance.**
* Il est nécessaire de créer ou de choisir un support visuel approprié qui soit significatif et attrayant.

Tous les partenaires travaillent ensemble pour créer le contenu des badges (titres, description, critères d'éligibilité, etc.) et se mettre d'accord sur le nombre approximatif à délivrer dans chaque pays au cours des trois prochaines années. Tout en travaillant sur ce sujet, il sera nécessaire de réfléchir aux destinataires des Open Badges (stagiaires, mais aussi entreprises, organismes de validation des compétences formelles et non formelles, etc.)

**Liste des compétences requises pour l'acquisition du badge complet \*\*\* Open Badge de "Formateur de cadres intermédiaires pour les chantiers de rénovation" (titre provisoire et proposition de contenu) :**

1. Capacité à caractériser les problèmes spécifiques liés à l'encadrement intermédiaire (chefs de chantier et chefs d'équipe) sur les chantiers de rénovation.
2. Maîtrise des outils didactiques pour développer des sessions de formation spécifiques pour les chefs d'équipe/responsables de site.
3. Capacité à collecter et sélectionner, lors de l'observation in situ (sites réels de rénovation), des éléments permettant d'élaborer des situations d'apprentissage dédiées aux chefs de chantier/chefs d'équipe.
4. Maîtrise des méthodes et outils de diagnostic des besoins en formation des futurs stagiaires (chefs d'équipe/responsables de chantier de rénovation).
5. Maîtrise des outils de suivi de la progression des stagiaires au cours de leur professionnalisation.
6. Capacité à mettre en œuvre des méthodes et des outils de positionnement pour identifier le niveau d'entrée et les besoins des stagiaires.
7. Capacité à mettre en œuvre des outils de diagnostic et de suivi en situation de formation avec des stagiaires.
8. Capacité à disposer d'un plan sur la manière d'intégrer les situations de travail dans les parcours d'apprentissage destinés aux chefs d'équipe et aux responsables de site.
9. Capacité à identifier les composantes des badges ouverts et à caractériser le processus de leur mise en œuvre pour la reconnaissance des acquis d'apprentissage concernant les chefs d'équipe et les chefs de chantier concernés.

**Proposition de gouvernance transnationale**

Le CCCA-BTP propose de créer un Open Badge unique et de le gérer, en tant qu'organisme émetteur, pour le compte de tous les partenaires du projet. Le compte à créer serait spécifique au projet RenovUp. Il serait valide pendant 5 ans après la fin du projet, ce qui permettrait une extension naturelle de RenovUp, incluant une légère consultation périodique entre les partenaires pour garder le contact et continuer à collaborer (un des objectifs du KA2 - Erasmus+). Le compte proposé par le CCCA-BTP permettra de créer un nombre illimité de badges et de les attribuer à autant de personnes que nécessaires.