

Contrat n° 2020-1-FR01-KA202-080105 (2020-2023)

**OI4 :** Stratégie transnationale et systèmes nationaux pour le positionnement, le soutien et la professionnalisation des chefs de chantier et des chefs d'équipe pour les chantiers de rénovation de bâtiments

IO4-A2. Adaptation du système transnational de positionnement, d'accompagnement et de professionnalisation

**Identification des points de vigilance en France**

**ACTION NATIONALE DE FORMATION EXPÉRIMENTALE -**

Rédigé par le CCCA-BTP, en coordination avec la FLC des Asturies

10 JUILLET 2023



Ce projet a été financé avec l’accompagnement de la Commission européenne. Cette publication reflète les opinions de l'auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

1. **LORS DU RECRUTEMENT DES CANDIDATS**

**Ce qui s'est bien passé**

Le recrutement des candidats n'a pas posé de problèmes, étant donné qu'ils avaient été identifiés bien à l'avance, dans le cadre de leurs formations principales. Il n'y a pas eu de recrutement spécifique pour les formations RenovUp, à l'exception d'une action de formation continue (chef d'équipe toiture). Là encore, il n'y a pas eu de problème de recrutement, puisque cette formation a été mise en place à la demande des entreprises et avec les entreprises. De ce fait, les entreprises donneuses d'ordre ont envoyé leurs salariés dans le cadre d'une convention de formation négociée au préalable.

**Quels sont les aspects à améliorer ?**

Pris par le temps, les centres de formation n'ont pas pu consacrer suffisamment d'attention à l'ouverture des modules de formation RenovUp à d'autres publics de la formation continue que ceux prépositionnés par les entreprises commanditaires. Une ouverture plus large des modules RenovUp à d'autres publics que ceux déjà prépositionnés aurait permis un meilleur taux de remplissage des sessions de formation, avec des échanges plus riches entre les participants, à partir d'un nombre encore plus important de situations professionnelles.

**Quels sont les aspects auxquels nous devons prêter une attention particulière (points de vigilance) ?**

* Ne pas limiter les inscriptions aux sessions de formation aux candidats prépositionnés par les entreprises sponsors.
* Assurer une meilleure publicité, par le biais des agences pour l'emploi, des cours de formation proposés.
* Souligner les aspects innovants du système mis en place : les modules de formation ne sont pas figés, mais adaptés aux contextes professionnels des participants. Cela peut garantir un meilleur recrutement.
1. **LORS DE LA COMMUNICATION AVEC LES RESPONSABLES DE SITE ET LES CHEFS D'ÉQUIPE**

**Ce qui s'est bien passé**

Aucun problème de communication :

* Pour les stagiaires déjà engagés dans le programme de formation certifiante géré par les centres de formation, la communication s'est faite naturellement entre les équipes pédagogiques et les stagiaires, expliquant les tenants et aboutissants des modules RenovUp et les raisons de leur intégration dans les programmes de certification suivis par les stagiaires.
* Dans le cas des salariés d'entreprises, ce sont les entreprises elles-mêmes qui ont expliqué aux stagiaires leur intérêt à participer aux formations proposées.

**Quels sont les aspects à améliorer ?**

A l'avenir, il faudra réfléchir à des modes de communication plus efficaces avec les chefs d'équipe et les chefs de chantier des petites entreprises de rénovation, car ces personnes n'ont pas le réflexe de suivre des formations, en dehors des formations réglementaires et donc obligatoires.

**Quels sont les aspects auxquels nous devons prêter une attention particulière (points de vigilance) ?**

Dans les entreprises de rénovation, les chefs de chantier et les chefs d'équipe constituent une population relativement âgée, d'où un problème de relève. Les modes de communication avec les plus jeunes doivent devenir plus efficaces et mieux adaptés à leur profil, pour leur montrer de façon pragmatique comment les formations proposées sont conçues pour mettre les situations de travail au cœur du processus de professionnalisation et comment elles peuvent contribuer à renforcer les plans de carrière des personnes concernées.

1. **PENDANT LE PROCESSUS D'EXPÉRIMENTATION**

**Ce qui s'est bien passé**

Les chefs de chantier et les chefs d'équipe ont donné des comptes rendus très détaillés de leurs situations de travail sur les chantiers de rénovation. Il n'y a pas eu de problèmes de communication entre les stagiaires eux-mêmes ou avec les formateurs. Les situations de communication étaient plus partenariales que formateur-formé, ce qui était l'un des objectifs, chacun apportant son expertise et son expérience. Les exemples de situations de travail les plus fréquemment fournis par les stagiaires (chefs d'équipe et chefs de chantier), autour desquels les formateurs ont créé des situations de communication et d'échange, sont les suivants :

* Montage et démontage d'échafaudages dans des endroits inaccessibles (comment trouver un compromis entre les normes et la préservation des bâtiments anciens).
* Respect des normes en matière d'économie d'énergie et d'économie circulaire, en l'absence d'instructions claires de la part de la direction de l'entreprise.
* Relations avec les équipes, pour les faire travailler ensemble, avec plusieurs corps de métiers et, éventuellement, avec des sous-traitants.

**Quels sont les aspects à améliorer ?**

A l'avenir, une place plus importante devrait être accordée à l'analyse réflexive, basée sur les échanges d'expériences et l'apport de connaissances théoriques par les formateurs. La capacité à prendre du recul, notamment pour mieux faire face aux situations imprévues sur les chantiers de rénovation, est fondamentale à développer, car elle est transversale. L'acquisition de cette compétence, liée à la résilience, doit être présente dans tous les blocs et composantes de compétences envisagés dans le cadre de RenovUp.

**Quels sont les aspects auxquels nous devons prêter une attention particulière (points de vigilance) ?**

Il faut veiller à trouver un juste équilibre entre les éléments suivants au cours de chaque séquence d'apprentissage :

* Recueillir les observations faites par les stagiaires dans l'entreprise (cela prend beaucoup de temps, mais parfois le processus est trop linéaire, sous forme de rapports, sans analyse suffisante des causes et des effets).
* Capitalisation des expériences significatives (pilotées par le formateur) et des conclusions pour la planification des activités ultérieures dans l'entreprise.
* Formalisation des observations et des analyses, sous une forme facilement accessible à tous les stagiaires.
1. **LORS DE L'ÉVALUATION DES RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE INTELLECTUEL**

**Ce qui s'est bien passé**

* Évaluation non seulement des compétences acquises, mais aussi de la manière dont l'attitude professionnelle des chefs de chantier et des chefs d'équipe a changé.
* Évaluation du degré d'autonomie et de responsabilité que les apprenants ont acquis sur le site (prise de responsabilité progressive, analysée par rapport aux situations de travail).
* Les méthodes d'évaluation sont suffisamment pertinentes pour évaluer les compétences managériales et transversales (économie verte, numérisation des processus, connaissance et application des normes).

**Quels sont les aspects à améliorer ?**

* Les postures réflexives, en lien avec les situations de travail, n'ont pas toujours été suffisamment évaluées.
* Il n'existe pas suffisamment de méthodes ou d'outils pour mesurer les progrès de la gestion des imprévus sur le chantier de rénovation.

**Quels sont les aspects auxquels nous devons prêter une attention particulière (points de vigilance) ?**

* Il convient de réfléchir davantage à la manière dont les entreprises qui parrainent des initiatives de formation sont impliquées dans l'évaluation des résultats de l'apprentissage.
* Les procédures d'attribution des badges ouverts ne sont pas suffisamment connues.