



Compétences de l'encadrement intermédiaire dans le secteur du bâtiment en Europe :
Adaptation des parcours de formation à l'évolution des besoins des entreprises

Contrat n° : 2015-1-FR01-KA202-015054

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DU PROJET

Paris, Novembre 2015

SOMMAIRE

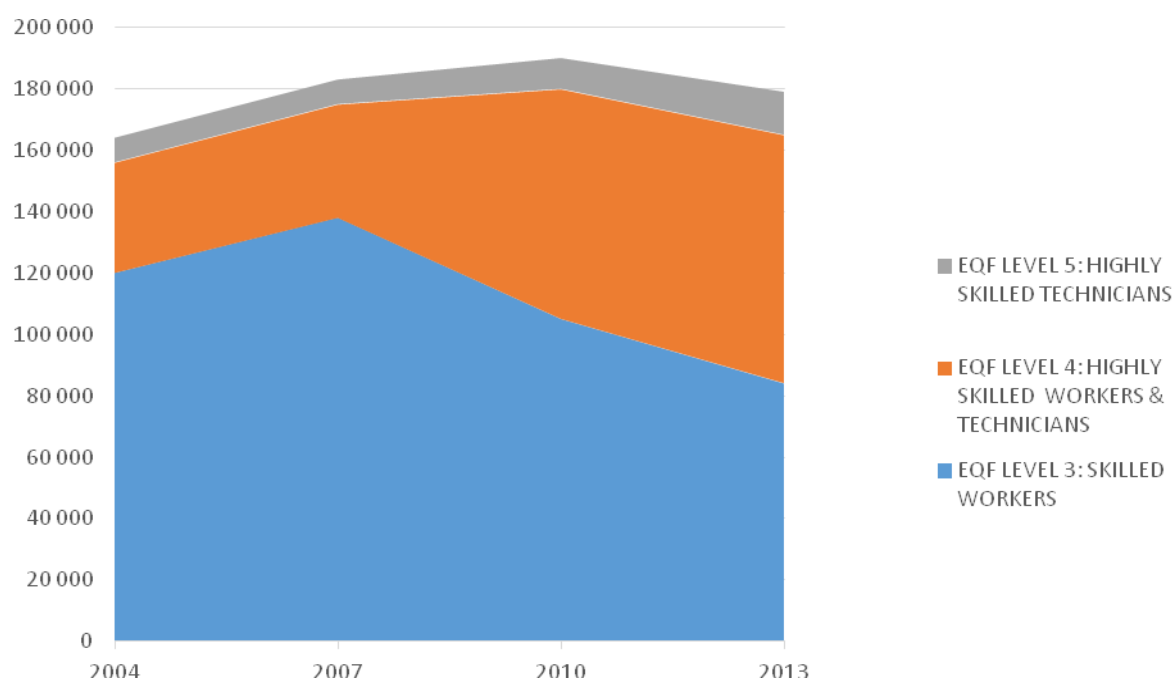
UN BESOIN AFFIRMÉ DE RENFORCER LES COMPÉTENCES DES CADRES MOYENS DANS LES ENTREPRISES DE CONSTRUCTION DANS PLUSIEURS PAYS EUROPÉENS	3
CONNAISSANCES, APTITUDES ET COMPÉTENCES DES CADRES MOYENS: NÉCESSITÉ DE RECENSER LES BESOINS PLUS PARTICULIERS DES ENTREPRISES	5
PHASES DU PROJET ET PRODUCTIONS ATTENDUES	7
BÉNÉFICIAIRES	12
IMPACT	13
DIFFUSION ET UTILISATION DES RÉSULTATS DU PROJET	17

Ce projet constitue **l'occasion de concevoir un plan d'action transnational en faveur du développement des compétences des cadres moyens dans les entreprises de construction**. Les organisations partenaires entendent contribuer davantage encore à réduire l'écart entre les attentes des entreprises en matière de connaissances, d'aptitudes et de compétences d'une part, et le profil de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail, d'autre part.

UN BESOIN AFFIRMÉ DE RENFORCER LES COMPÉTENCES DES CADRES MOYENS DANS LES ENTREPRISES DE CONSTRUCTION DANS PLUSIEURS PAYS EUROPÉENS

L'analyse des besoins de compétences menée par les organisations professionnelles, les observatoires et les prestataires de services de formation professionnelle dans le secteur de la construction dans différents pays européens au cours des cinq dernières années démontre, malgré un taux de chômage élevé, des difficultés considérables de recrutement des cadres moyens sur les chantiers aux niveaux 4 et 5 du cadre européen des certifications (CEC). Cela confirme la pénurie durable déjà évoquée il y a plusieurs années dans des documents tels que « Inception Report on Future Qualification and Skills Needs in the Construction Sector » (Danish Technological Institute, 2008), « Skill needs in Europe: Focus on 2020 » (Cedefop, 2009) ou « Analyse des besoins des entreprises de construction en matière de cadres moyens » (Observatoire des emplois, des qualifications et des formations du BTP, 2014). Ces rapports confirment que l'évolution qualitative et quantitative des professions qui demandent des qualifications supérieures est plus dynamique que pour les ouvriers. En fait, les organisations représentées dans le réseau REFORME, qui coopèrent étroitement avec les entreprises de construction, font souvent état d'une pénurie de chefs d'équipe et de chefs de chantier. De plus, les partenaires sociaux de pays tels que la Belgique, la France, l'Allemagne ou la Pologne soulignent que cet écart risque de s'amplifier à l'avenir si les entreprises de construction et les prestataires de services de formation professionnelle n'adoptent pas les stratégies adéquates pour attirer davantage de main-d'œuvre à même de démontrer les connaissances, les aptitudes et les compétences du niveau 4 du CEC au moins, afin de répondre à ces profils professionnels.

Même si, selon les données de la FIEC (Fédération de l'industrie européenne de la construction), le nombre global d'apprenants dans l'enseignement et la formation professionnels initiaux qui préparent aux métiers de la construction est en diminution dans de nombreux pays européens, les filières qui mènent à des certifications professionnelles de niveau 4 et 5 (CEC) correspondent globalement mieux aux recrutements actuels et ne connaissent généralement pas de diminution significative. En France, par exemple, les filières d'enseignement et de formation professionnels initiaux de niveau 4 du CEC dans le secteur de la construction représentaient en 2004 22 % des apprenants, contre 45 % en 2013. Parallèlement à cela, les études menées par l'Observatoire des emplois, des qualifications et des formations du BTP en 2014 démontrent que les diplômés qui possèdent une certification correspondant au niveau 4 ou 5 (CEC) trouvent un emploi plus rapidement et plus facilement que ceux qui possèdent un certificat professionnel ou un diplôme correspondant au niveau 3.



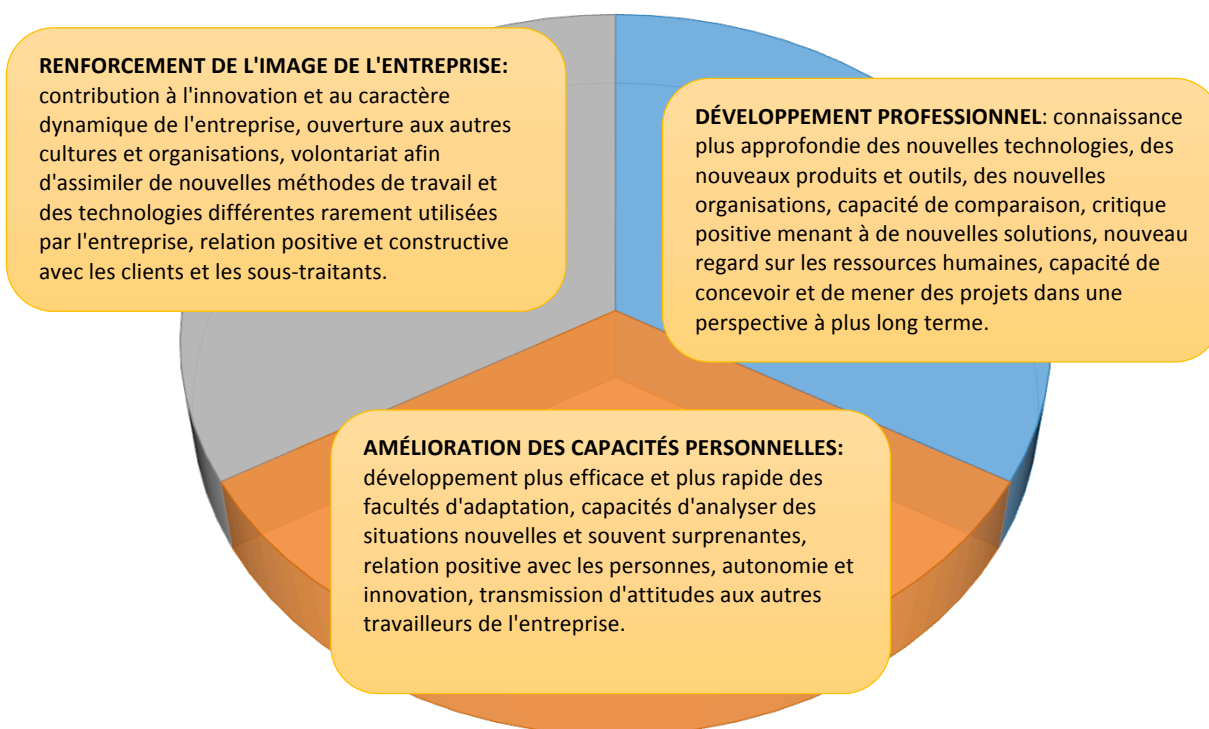
Ces diplômés trouvent des emplois qui les mènent souvent, après trois à sept ans d'expérience dans une entreprise en tant qu'«ouvrier qualifié», à la fonction de chef d'équipe ou de chef de chantier. Mais la complexité des chantiers, due aux évolutions sur le plan de la technologie et de l'organisation, aux directives et aux recommandations nationales et transnationales en matière de sûreté et de sécurité au travail ou de développement durable, nécessite que les prestataires de services de formation professionnelle soient réactifs et adaptent régulièrement leur offre à l'évolution des différentes compétences requises par les entreprises: définies dans certains pays comme «non techniques», telles que la communication, les langues, les habitudes personnelles, l'empathie ou l'autorité, comme «transversales», telles que l'esprit d'entreprise, l'organisation, les priorités environnementales ou les règles de sécurité, et comme «techniques», essentiellement basées sur les connaissances technologiques. De plus, les prestataires de services de formation professionnelle européens spécialisés dans les métiers de la construction doivent tenir compte des feuilles de route nationales adoptées en 2013 dans plusieurs pays européens dans le cadre du programme «Build Up Skills», avec le soutien de la Commission européenne, dans lesquelles la modernisation nécessaire des métiers de la construction par l'introduction des exigences en matière d'environnement et d'économies d'énergie, ainsi que de règles de sécurité plus strictes sur les chantiers, a été mise en avant. À cet égard, les chefs d'équipe et les chefs de chantier devront posséder des compétences supplémentaires qui leur permettent de maîtriser et de coordonner les interfaces entre les tâches traditionnelles et les nouvelles tâches, ainsi que de concevoir de nouvelles organisations et procédures dans les ateliers des entreprises et sur les chantiers.

CHEF D'ÉQUIPE: très qualifié et proche du terrain, est le responsable d'un petit groupe de compagnons. Il est chargé avec son équipe dont il organise les activités, de missions telles que construire une partie d'un bâtiment ou remettre

CHEF DE CHANTIER: encadre l'ensemble du personnel de production du chantier, détermine avec les chefs d'équipe les tâches qui leur sont attribuées pour mener à bien le projet. L'aspect humain de cette fonction est essentiel: ce très bon technicien attentif à la qualité et aux délais doit savoir diriger et animer une équipe.

CONNAISSANCES, APTITUDES ET COMPÉTENCES DES CADRES MOYENS: NÉCESSITÉ DE RECENSER LES BESOINS PLUS PARTICULIERS DES ENTREPRISES

Les chefs d'équipe et les chefs de chantier constituent un groupe professionnel sensible vital pour le fonctionnement de l'entreprise. Dans de nombreux pays membres de REFORME, au cours des dix dernières années, les autorités éducatives et les prestataires de services de formation ont mis en place ou renouvelé l'offre de formation professionnelle menant aux certificats ou aux diplômes qui certifient la qualification professionnelle aux niveaux 4 ou 5 du CEC et sont susceptibles de mener, directement ou après un certain nombre d'années d'expérience, à des postes de cadres moyens. La mesure dans laquelle ces formations répondent aux besoins des entreprises et correspondent au profil des stagiaires n'est cependant pas systématiquement analysée à l'aide d'indicateurs objectifs qui ne portent pas seulement sur le contenu des formations et sur les méthodes pédagogiques, tels que le temps nécessaire pour trouver un emploi durable ou temporaire après l'obtention du certificat ou du diplôme, les caractéristiques du poste obtenu ou le temps et le degré d'adaptation au contexte particulier de l'entreprise. Certains partenaires ont néanmoins mené des études préliminaires afin de déterminer quel type de nouvelles connaissances, aptitudes et compétences les entreprises de construction attendent des chefs d'équipe et des chefs de chantier. La compilation des résultats indique que les besoins des entreprises peuvent être regroupés en trois catégories caractéristiques, d'importance égale:



Cette première évaluation sommaire, basée sur des opinions recueillies directement par les organisations partenaires de REFORME auprès d'entreprises de construction en France (30 entretiens menés en 2013 et 2014 avec les propriétaires des entreprises ou les tuteurs qui accompagnent les apprenants), en Belgique, en Allemagne et en Espagne (10 à 15 entretiens dans chaque pays), doit être réalisée en adoptant une approche plus scientifique des besoins des entreprises. Cette nouvelle étude sera basée sur l'examen d'un échantillon représentatif d'interfaces intermédiaires et fonctionnelles dans chaque pays partenaire de REFORME, situées entre les prestataires de services de formation professionnelle et les chefs d'équipe ou les chefs de chantier visés. Il s'agira d'inclure les cadres supérieurs et les responsables de la qualité, les architectes ou même les confrères, les

représentants des partenaires sociaux des deux orientations: les employeurs (à même d'exprimer les besoins collectifs des entreprises) et les syndicats (à même de défendre le développement personnel et la carrière des travailleurs). Des groupes consultatifs seront donc créés dans chacun des pays



concernés sous la responsabilité des partenaires REFORME, chargés d'exploiter les résultats. Étant donné que «*les employeurs sont souvent les mieux à même de fournir des informations qualitatives sur l'évolution des besoins de compétences particulières, contrairement aux données quantitatives*» (*Piloting a European employer survey on skill needs, Document de recherche Cedefop n° 36, 2013, p.12*), les groupes consultatifs s'attèleront essentiellement à définir les compétences requises sur le plan qualitatif, à partir de leur propre connaissance de l'évolution des fonctions concernées. Ce faisant, chaque groupe consultatif tiendra compte du fait que les employeurs ont généralement du mal à penser en termes de compétences et qu'il est souvent plus simple pour eux de penser en termes de processus de production, de

tâches à exécuter et d'objectifs à atteindre. C'est pourquoi il semble raisonnable de penser que des interrogations formulées en termes de tâches et de résultats escomptés pourraient donner lieu à des données plus fiables et pertinentes, étant donné que les compétences peuvent être identifiées lors de l'analyse des activités de travail.

Les groupes consultatifs nationaux profiteront aussi de cette occasion pour examiner l'opinion des propriétaires d'entreprises et des tuteurs sur l'offre existante (formation professionnelle initiale et formation complémentaire) en ce qui concerne le contenu et les approches pédagogiques propres aux différents moyens d'accéder aux compétences professionnelles. L'accent sera mis sur les formes d'enseignement et de formation dans lesquelles les partenaires sont particulièrement compétents et possèdent une légitimité reconnue par les autorités nationales et régionales: l'enseignement et la formation professionnels initiaux partagés avec les entreprises, comme l'apprentissage ou la formation en alternance, la mise à jour et le développement continu des compétences, ainsi que la réorientation professionnelle des groupes qui ont des difficultés à trouver un emploi et donc à s'intégrer au niveau social et économique. Les méthodes employées dans le cadre de cet examen seront plutôt informelles, étant donné que l'évaluation de l'offre d'enseignement et de formation pourrait constituer un projet indépendant qui ne sera exécuté dans le cadre proposé qu'en tant que moyen supplémentaire de préciser les besoins de compétences.

En outre, les recherches sur les besoins de compétences seront complétées par une analyse des offres d'emploi pertinentes, diffusées dans tous les pays participants, afin de déterminer la fréquence des éléments épinglés pour leur caractère essentiel pour les postes de chef d'équipe et de



chef de chantier. De plus, les statistiques sur les vacances d'emploi publiées dans les pays concernés, et recueillies par Eurostat dans le cadre de l'observatoire européen des postes vacants et du rapport européen sur les emplois vacants et le recrutement, qui donnent un aperçu complet des évolutions récentes sur le marché du travail européen, seront analysées. Par ailleurs, les études sur la formation axées sur la formation initiale et sur les employés qui travaillent dans l'entreprise (personnes expérimentées et nouvelles recrues) seront exploitées, même s'il est souvent difficile de distinguer le besoin pour les entreprises et les employés d'acquérir de nouvelles compétences et de mettre à niveau les compétences existantes. Le degré d'intensité de la formation ne sera donc

pas considéré comme une indication suffisante de la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences et ne peut que compléter et mettre en évidence les données mentionnées auparavant, en particulier en cas d'obligation juridique de mettre régulièrement à jour les compétences dans le domaine de la

sûreté et de la sécurité au travail ou lorsque la formation constitue une forme d'avantage pour les employeurs et les employés, qui ne reflète pas directement les besoins de compétences.

PHASE 1 : IDENTIFICATION DES ATTENTES DES ENTREPRISES (BZB)

Avant de proposer des ajustements des formations identifiées, les partenaires organiseront, dans chaque pays concerné, une analyse des attentes des entreprises par questionnement et interprétation en groupes de travail, en suivant une méthodologie d'investigations commune. Y participeront des responsables d'entreprise, responsables qualité, architectes, compagnons, représentants d'employeurs et de syndicats, formateurs et tuteurs d'entreprise. Étant donné que les entreprises raisonnent davantage en termes d'activités, de tâches à exécuter et d'objectifs à atteindre que de compétences, les investigations seront axées davantage sur l'analyse des activités de travail et il appartiendra ensuite aux experts en analyse des données qualitatives de les interpréter en termes de savoirs, aptitudes et compétences.

Les champs suivants de la formation pourront être concernés :

- formation professionnelle initiale, y compris formation alternée,
- formation continue visant l'actualisation et le développement des compétences,
- réorientation professionnelle des groupes socio-professionnels ayant des difficultés à trouver un emploi.

Dans chaque catégorie, les partenaires sélectionneront les parcours de formation les plus représentatifs et les plus adéquats à être comparés d'un pays à l'autre.

Cette investigation sera complétée par une analyse des offres d'emploi, afin de déterminer la fréquence des éléments identifiés comme essentiels dans chaque pays pour les postes de chef d'équipe et de chef de chantier. En outre, les statistiques sur les vacances d'emploi recueillies par Eurostat dans le cadre de l'observatoire européen des postes vacants et du rapport européen sur les emplois vacants et le recrutement, qui donnent un aperçu complet des évolutions récentes sur le marché du travail européen, seront analysées. Les analyses nationales portant sur la formation initiale et sur les fonctions concernées seront également exploitées, même s'il est souvent difficile de distinguer entre le besoin d'acquérir de nouvelles compétences et celui de mettre à niveau les compétences existantes. Le degré d'intensité de la formation ne sera donc pas considéré comme une indication suffisante de la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences et ne peut que compléter et mettre en évidence les données mentionnées auparavant, en particulier en cas d'obligation juridique de mettre régulièrement à jour les compétences dans le domaine de la sûreté et de la sécurité au travail ou lorsque la formation constitue une forme d'avantage pour les employeurs et les employés, qui ne reflète pas directement les besoins de compétences.

En parallèle, les partenaires sélectionneront les parcours de formation qualifiante qu'ils jugeront les mieux adaptés à une confrontation aux besoins des entreprises en matière de savoirs, aptitudes et compétences des chefs d'équipe et des chefs de chantier. Au terme de cette sélection, chaque partenaire procédera, en suivant une méthodologie commune élaborée d'une façon transnationale, à un examen des contenus et des méthodes pédagogiques de chaque formation sélectionnée, en les confrontant aux attentes des entreprises dans son propre pays. À ce stade, la différence sera faite entre les compétences « *soft* », *transversales* et « *hard* », déjà évoquées. Une définition commune de ces concepts sera proposée. Des grilles d'analyse communes seront conçues, produites, étudiées, expérimentées et enfin, adoptées par tous les autres partenaires.

La décision des partenaires de travailler principalement sur les compétences transversales est motivée par deux constats de départ:

- Les *compétences « soft »* sont davantage d'ordre comportemental et doivent plutôt être analysées en relation avec les aptitudes naturelles ou acquises, avant tout liées aux caractéristiques internes et personnelles des individus. Les partenaires estiment donc qu'il serait relativement difficile de travailler sur celles-ci dans le cadre du projet ConstructyVET qui ne se donne pas comme objectif de travailler d'une façon approfondie sur les dimensions socio-psychologiques de la relation que les individus établissent entre leurs propres préférences et les situations professionnelles. En effet, les partenaires souhaitent travailler davantage sur des processus de renforcement des savoirs et des compétences essentiellement basés sur des connaissances et des comportements professionnels.
- Les *compétences techniques*, sont davantage propres à chaque *métier*, tel que maçon, charpentier ou peintre, et, en général, ne sont pas attachées à des fonctions telles que chef d'équipe ou chef de chantier. C'est pourquoi les partenaires n'en font pas le point central de leur projet qu'ils souhaitent bien axé sur les spécificités professionnelles des groupes-cibles identifiées. Par ailleurs, il existe déjà dans les pays du partenariat une offre de formation technique en général bien identifiée (principalement en formation continue) et qui est accessible aux actuels ou futurs chefs d'équipe et chefs de chantier.

Les organisations partenaires confirment donc leur conviction que la valeur ajoutée la plus significative que le projet produira résidera dans l'analyse de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises de construction en matière de compétences transversales pour les fonctions de cadres moyens visées.

Production intellectuelle contractuelle O1 : Résultat d'une analyse d'adéquation entre les attentes des entreprises de bâtiment en termes de savoirs, d'aptitudes et de compétences de chef d'équipe (pouvant correspondre aux exigences du niveau de qualification 4 CEC) et de chef de chantier (niveau 5 CEC) et la qualité de l'offre de formation identifiée comme représentative.

Titre de la production : Ajustements nécessaires en formation conduisant aux fonctions de chef d'équipe et de chef de chantier et identification des compétences transversales à renforcer au niveau européen.

PHASE 2 : ÉVOLUTION DES CONTENUS (FLC)

Dans cette production, les partenaires définiront, suivant une méthodologie commune, les contenus des formations qui permettront aux bénéficiaires d'acquérir ou d'améliorer leurs compétences transversales en termes d'acquis d'apprentissage pour les chefs d'équipe et les chefs de chantier, susceptibles conduire à une certification 4 ou 5 CEC. Dans ce cadre, les partenaires exploiteront leur expertise croisée dans le domaine d'ingénierie pédagogique et d'ingénierie de formation et se feront accompagner, pour des questions spécifiques et ponctuelles, par des experts externes issus du monde universitaire et académique, ainsi que des instituts de recherche spécialisée.

Pour arriver au résultat visé, les partenaires procéderont par étapes :

- *conception, choix et mise en place d'une méthodologie commune et transférable (à d'autres fonctions, d'autres secteurs et d'autres pays)* pour l'ajustement des contenus de formation, en s'inspirant des expériences et pratiques de chaque partenaire, plus appel à des expertises universitaires ou d'instituts spécialisés en ingénierie pédagogique dans le cadre des partenariats déjà établis ou des partenariats nouveaux,
- *ajustement des objectifs et des contenus des parcours de formation* (deux par pays et par fonction visée) qui respectera la méthodologie retenue, en relation avec l'évolution des situations professionnelles, des activités et des tâches en entreprise, en y associant à la fois

les praticiens chercheurs, les tuteurs d'entreprise qui forment les apprenants et les formateurs professionnels de centres de formation,

- *capitalisation, au niveau du partenariat, des objectifs et contenus ajustés*, pour comparer le fonctionnement d'une méthodologie d'élaboration commune, les conclusions et changements auxquels chacun des partenaires est arrivé, validations auxquelles les parcours révisés conduisent, en lien avec les cadres nationaux de certification et le CEC, ce qui permettrait d'injecter l'expérience de chacun dans l'ajustement définitif de chaque formation (à expérimenter avant que les modifications ne deviennent définitives).

Les objectifs de formation seront définis en termes d'acquis d'apprentissage et la méthodologie prévue pour l'ajustement des parcours tiendra donc compte de trois dimensions:

- *les contraintes juridiques, politiques et stratégiques* existantes dans les pays concernés, susceptibles de limiter la forme et le contenu des formations visées en raison des règles nationales, régionales et locales à respecter,
- *les situations professionnelles* et l'analyse des systèmes professionnels dans les entreprises de construction dans les pays concernés, étant donné que la situation professionnelle sera prise en considération avec sa double dimension: en tant qu'ensemble objectif de tâches et d'attributions à accomplir d'une part, et en tant que relation en évolution constante entre le travailleur et son lieu de travail,
- *la position des compétences transversales* dans les formations visées dans un environnement professionnel plus vaste qui affecte les parcours conçus pour les groupes bénéficiaires visés dans chaque pays, aussi en tenant compte d'une activité complexe croissante sur les chantiers.

L'élaboration commune de la méthode de conception des parcours basés sur les acquis d'apprentissage sera considérée par les organisations partenaires comme l'une des principales occasions de partager les expériences et les bonnes pratiques au niveau européen et donc d'introduire de nouveaux éléments dans la manière dont chaque pays conçoit ses propres formations et modèles d'évaluation des acquis d'apprentissage. Les partenaires sont convaincus que cette collaboration peut avoir un effet positif sur l'évolution de la conception de l'enseignement et de la formation professionnels dans les pays concernés grâce à une meilleure compréhension mutuelle des arguments et des contraintes que chacun d'entre eux prend en considération lors de la conception des formations conduisant à un diplôme professionnel ou à un certificat reconnu.

Production intellectuelle contractuelle O2 : Contenus revus et ajustés des formations identifiées en amont, en fonction des attentes actuelles des entreprises de bâtiment concernant les fonctions de chef d'équipe et de chef de chantier.

Titre de la production : Contenus revus et ajustés des formations qualifiantes s'adressant aux chefs d'équipe (niveau 4 CEC) et chefs de chantier (niveau 5 CEC).

PHASE 3 : AJUSTEMENT DES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES (FORMEDIL)

En complément de l'adaptation des contenus, les partenaires travailleront sur la conception de méthodes et d'outils pédagogiques pour les formations concernées, où ils mettront à profit leurs expériences nationales en matière de construction des stratégies pédagogiques adaptées à des formations professionnelles, y compris formations alternées avec les entreprises. Par ailleurs, ils profiteront des résultats de plusieurs projets transnationaux qu'ils ont eux-mêmes réalisés, tels que :

- Copilote (2008) sur l'implication des tuteurs d'entreprise de bâtiment dans la formation,
- CeSaTra (2012) sur la conception d'outils pédagogiques pour l'intégration de la dimension « sécurité sur chantier » dans la formation des personnels d'encadrement moyen,
- Trasfobuilding (2012) sur la reconnaissance des apprentissages informels et on formels.

Les partenaires établiront en particulier une méthode transversale et transférable permettant de passer, en formation professionnelle conduisant à des qualifications reconnues aux niveaux 4 et 5 CEC, de la logique des blocs de thématiques disciplinaires à la logique des *modules d'apprentissage* qui a pour objectif une maîtrise des activités (préparation, exécution et évaluation) qui nécessite une combinaison de différents types de connaissances et qui met l'apprenant et les compétences visées au cœur du dispositif.

Les partenaires mettront en commun leurs concepts des systèmes d'apprentissage modulaires et proposeront une méthodologie de conception des modules de formation transnationale commune expressément adaptée aux deux groupes professionnels identifiés. Cette méthodologie tiendra compte du degré d'autonomie des apprenants visés, afin de déterminer comment ils pourront devenir acteurs de leur formation dans le cadre des processus d'apprentissage longs et menant à une qualification-certification de niveaux 4 et 5 CEC et comment les organismes de formation, d'une part, et les tuteurs d'entreprise, d'autre part, pourront les accompagner. L'accompagnement fera, d'ailleurs l'objet d'un travail à part entière et sera considéré comme une des composantes méthodologiques fondamentales des parcours de formation en question.

C'est pourquoi les partenaires produiront une démarche d'accompagnement en plusieurs étapes, sous la veille méthodologique de l'Institut des recherches éducatives de Varsovie (partenaire du projet) et du Conservatoire national des arts et des métiers de Paris – équipe Métiers de la formation (organisme associé, déjà contacté par le CCCA-BTP et intéressé par cette production) :

- identifications nationales et capitalisation transnationale des expériences d'accompagnement dans le cadre des parcours modulaires adaptés aux formations professionnelles de niveau « technicien » et « technicien supérieur »,
- proposition d'un modèle commun d'accompagnement adapté aux parcours de formation individualisé des chefs d'équipe et de chefs de chantier,
- définition des conditions de mise en œuvre de ce modèle commun dans les pays du partenariat, formalisées par un guide à l'intention des formateurs de centres de formation et des tuteurs d'entreprise concernés (et constituera une partie du « Guide » évoqué comme production O3.

Cette production sera, avant tout, un outil pratique et pragmatique de communication entre toutes les parties prenantes des processus de formation concernés. En outre, elle aura pour ambition de permettre aux acteurs en question de construire leurs stratégies de formation, tout en respectant les différentes prescriptions institutionnelles et organisationnelles.

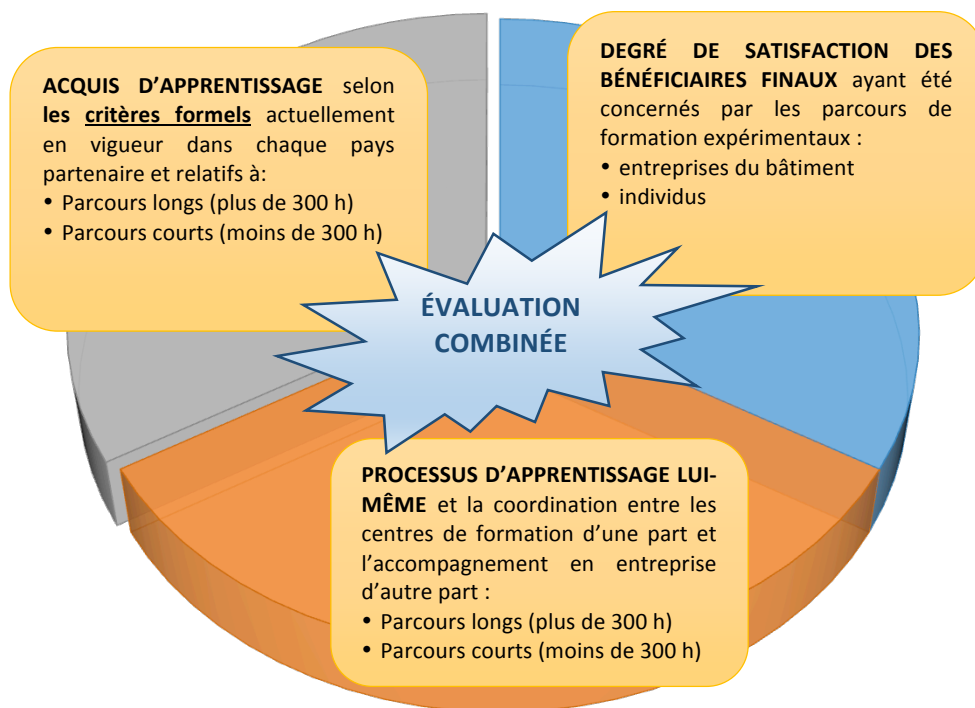
Production intellectuelle contractuelle O3 : Résultat transférable d'une réflexion transnationale sur les méthodes et outils pédagogiques, ainsi que sur les accompagnements à mettre en œuvre pour faciliter l'apprentissage modulaire et individualisé en se préparant aux fonctions de chef d'équipe (niveau 4 CEC) et de chef de chantier (niveau 5 CEC).

Titre de la production : Guide des méthodes, des outils pédagogiques et des accompagnements à mettre en place dans le cadre des parcours de formation ajustés et destinés aux chefs d'équipe et aux chefs de chantier dans les pays du partenariat.

PHASE 4 : MODÈLE POUR UNE ÉVALUATION COMBINÉE ET POUR LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS D'APPRENTISSAGE (IBE)

Même si l'évaluation doit faire partie intégrante de chaque activité d'enseignement et de formation, l'expérience des partenaires démontre qu'elle se limite souvent à son aspect formel ou légal. Les partenaires proposent donc de construire ensemble un modèle pour une évaluation plus complète et combinée, qui réunira :

- l'évaluation et la validation formelle des acquis d'apprentissages dans chaque pays, en fonction des critères nationaux et en référence aux recommandations européennes dans ce domaine (principalement CEC et ECVET qui s'adapte aux contrôles des acquis d'apprentissages en cours de formation),
- l'évaluation du degré de satisfaction des bénéficiaires directs (individus) et indirects (entreprises), à partir des résultats des actions de formation expérimentales énoncées ci-dessus, avec des grilles d'évaluation conçues, utilisées et exploitées suivant les règles de conception, d'utilisation et d'exploitation communes,
- l'évaluation des processus de formation par ses animateurs et ses utilisateurs, en mettant l'accent sur les processus d'accompagnement, selon des règles qui sont les mêmes pour tous les partenaires du consortium.



Les partenaires du projet mettent l'accent sur le fait que l'évaluation formelle des acquis d'apprentissages, axée sur le bénéficiaire individuel, est souvent réglementée et supervisée, tandis

que toutes les autres formes d'évaluation sont souvent floues et rarement systématiques. C'est pourquoi les expériences en grande nature serviront à tester non seulement les parcours de formation avec leurs méthodes, outils pédagogiques et accompagnements prévus, mais également à tester les processus d'évaluation avec ses trois composantes énoncées. Cette expérimentation permettra de faire évoluer le modèle théorique initial. L'objectif final est de combiner les expériences nationales afin de parvenir à une proposition transnationale cohérente et transférable pour l'évaluation des compétences transversales propres aux formations conduisant aux fonctions de chef d'équipe et de chef de chantier.

Étant donné que l'évaluation est un processus à la fois objectif et subjectif, le travail prévu nécessitera un cadre de travail clair, particulièrement bien organisé. Les résultats de plusieurs projets transnationaux dans lesquels le sujet de l'évaluation et de la validation a été abordé seront aussi examinés, par exemple :

- projet CERT.ENT sur l'application de crédits ECVET pour certifier les acquis d'apprentissages de chefs d'entreprise de bâtiment,
- projet « ECVET pour la formation non formelle et informelle en sécurité sur chantier »,
- projet portant sur l'évaluation des acquis d'apprentissages et sur la gestion d'apprentissages en ligne (2012-1-IE1-LEO05-04713),
- projet sur le système d'évaluation des apprentissages directement en situation de travail (2012-1-NO1-LEO05-04776).

Remarquons ici que les partenaires attacheront beaucoup de temps et d'importance à l'expérimentation des contenus et des schémas de formation proposés, ce qui justifie en grande partie la durée du projet prévue sur 36 mois, afin de disposer d'une expérimentation fiable et bien analysée, pour ajuster éventuellement les conclusions des travaux de conception. Néanmoins, l'expérimentation ne constitue pour les partenaires ni un objectif, ni un produit en soi, mais un moyen d'améliorer et de valider la qualité des productions prévues, y compris le modèle pluridimensionnel de l'évaluation-validation. C'est pourquoi les partenaires la conduiront d'une façon systématique et rigoureuse : chacun des 32 parcours rénovés sera expérimenté avec les bénéficiaires qui seront recrutés par les centres de formation selon les critères déjà en vigueur dans chaque pays du partenariat, sous la coordination scientifique du partenaire responsable de cette production qui suivra un protocole d'expérimentation et de validation des modèles communs précis et détaillé.

BÉNÉFICIAIRES

Les premiers bénéficiaires principaux qui sont visés dans le cadre de ce projet sont les participants aux activités de formation renouvelées au niveau 5 du CEC, personnalisées et qui répondent mieux à la situation du marché du travail dans le secteur de la construction et sont destinées aux cadres moyens, en particulier aux chefs de chantier, et seront mises en place dans les centres d'enseignement et de formation professionnels qui appartiennent au réseau dirigé par les organisations partenaires du projet. Deux profils sont prévus :

- les bénéficiaires d'activités de courte durée (jusqu'à trois mois) qui mènent à de nouveaux certificats, mais pas nécessairement à de nouvelles certifications reconnues;
- les bénéficiaires d'activités de longue durée (plus de trois mois) susceptibles de mener à de nouveaux diplômes, titres professionnels et, par conséquent, à des qualifications supérieures.

Les seconds bénéficiaires principaux seront les entreprises, dont les besoins en matière de nouvelles connaissances, aptitudes et compétences sont visés en ce qui concerne les cadres moyens. Deux profils d'entreprises seront particulièrement ciblés, tous deux désignés comme les plus représentatifs en termes de profils professionnels :

- le sous-secteur du bâtiment: les entreprises de 10 à 50 employés;
- le sous-secteur des travaux publics: les entreprises de plus de 50 employés.

Le premier cercle des bénéficiaires se compose donc de stagiaires et d'entreprises du secteur de la construction dans les pays partenaires, mais le profil du projet, ainsi que les campagnes de valorisation et de diffusion prévues par l'intermédiaire des contacts établis par les partenaires au niveau national et européen, rendront les résultats du projet accessibles aux autres secteurs professionnels (méthodes) et aux autres pays (contenu des formations).

Un autre groupe bénéficiaire se composera de formateurs et de tuteurs d'entreprise actifs dans le secteur de la construction dans les pays partenaires et ailleurs, qui bénéficieront des méthodes et des résultats du projet en termes de nouveaux besoins éducatifs mis en évidence et de stratégies de formation, en particulier en ce qui concerne le développement de leurs capacités de concevoir des parcours de formation personnalisés qui intègrent le centre de formation, l'apprenant et l'entreprise. En outre, les responsables politiques chargés de l'EFV, les partenaires sociaux, ainsi que les concepteurs et les prestataires de services de formation professionnelle dans les pays partenaires et ailleurs auront à leur disposition des études et des analyses fiables et relativement complètes, basées sur un échantillon représentatif d'entreprises et de stagiaires, concernant les besoins des entreprises mis à jour en matière de certifications de niveau 5 du CEC dans le secteur de la construction dans sept pays européens. Ces groupes bénéficiaires seront intégrés à des canaux de communication permanents et seront donc informés étape par étape de l'avancement du projet et de ses résultats, sans attendre les productions finales, grâce aux différents séminaires et réunions professionnels organisés dans chaque pays partenaire, auxquels ces bénéficiaires potentiels participeront.

Le projet sera aussi disponible sur son propre site Internet, sur les sites Internet nationaux des partenaires, ainsi que dans la base de données européenne ADAM, afin de faciliter l'accès aux résultats du projet pour chaque institution, organisation et centre de formation intéressé qui ne serait pas contacté directement par les partenaires du projet, mais qui peut aussi être considéré comme un bénéficiaire potentiel.

IMPACT

Le projet sera utile aux groupes cibles visés s'il contribue à réduire l'écart entre, d'une part, les besoins des entreprises de construction en matière de qualifications des cadres moyens et, d'autre part, les attentes des différentes catégories de stagiaires (actuels et potentiels), telles que les apprentis, les élèves et les adultes, en matière d'intégration professionnelle et sociale durable. Nous espérons que ConstructyVET aura des incidences directes sur les organisations participantes: d'abord, des programmes de formation plus attrayants, notamment de nouveaux processus de reconnaissance et de validation des compétences et des certifications à l'aide de l'approche des crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET). Ensuite, un environnement plus enthousiaste et dynamique au sein des organisations, qui intègre les bonnes pratiques apprises des autres partenaires et de nouvelles méthodes axées sur la reconnaissance des compétences (notamment des compétences transversales).

Nous espérons également enclencher un processus positif centré sur le développement de pratiques innovantes: par la construction des résultats et leur transfert grâce à la mobilité transnationale de l'apprentissage prévue par le traité de Lisbonne et à la valorisation des actions. Des pratiques innovantes seront aussi mises en œuvre avec des filières de formation expérimentales, la modification des filières de formation et les premières sessions de formation.

Le deuxième impact escompté est la contribution à la réduction de la pénurie dans les métiers actuellement en tension, tels que les charpentiers, les couvreurs, les installateurs de systèmes sanitaires et thermiques, les maçons spécialisés dans le béton armé, les menuisiers ou les plâtriers. L'amélioration de leur image auprès des apprenants potentiels peut attirer les jeunes sans profil professionnel et les adultes à la recherche d'une reconversion professionnelle vers ces métiers. C'est en fait l'objectif des campagnes de communication communes prévues dans les pays partenaires.

Les organes institutionnels et les partenaires sociaux auront à leur disposition des documents mis à jour concernant les besoins et les attentes des entreprises en matière de travailleurs très qualifiés à même d'assumer des fonctions de cadres moyens dans le secteur de la construction. Cela leur permettra de définir de nouvelles options politiques en matière de stratégies de formation professionnelle pour le niveau 5 du CEC dans les pays partenaires. Ils recevront les résultats de l'étude menée auprès des apprenants sur l'image actualisée des métiers de la construction. Cela les aidera à déterminer comment faire évoluer leurs stratégies et comment attirer les personnes sans perspectives professionnelles.

Les prestataires de services de formation professionnelle des réseaux partenaires du projet, ainsi que ceux qui n'appartiennent pas au partenariat, tireront profit des programmes de formation renouvelés. Ceux-ci reposent sur le principe de la personnalisation et de l'intégration des modules européens (périodes de formation dans un autre pays), où les besoins des entreprises et les profils des apprenants sont pris en considération simultanément: cela pourrait les inciter à renouveler et à mettre à jour leur offre de formation en fonction des groupes bénéficiaires visés.

En outre, le projet permettra aux partenaires eux-mêmes, ainsi qu'aux institutions et aux organisations avec lesquelles ils collaborent de manière durable, d'avoir une réflexion mieux structurée sur leurs stratégies de formation professionnelle et sur la qualité de leur offre de formation grâce aux comparaisons et à l'analyse croisée approfondie des situations nationales concernant la réalité de leurs marchés du travail nationaux. En fait, grâce à l'obligation contractuelle d'obtenir des résultats mesurables, la réflexion et les décisions des partenaires quant à la manière de renouveler leurs stratégies nationales ou régionales de formation professionnelle et leur offre de formation deviendront plus concrètes et plus compréhensibles pour les entreprises.

En d'autres termes, le projet ConstructyVET devrait avoir une incidence sur plusieurs «cercles» de groupes cibles et répondre à plusieurs objectifs des projets du partenariat stratégique (PS, p. 95 du guide Erasmus+) :

- le premier cercle réunit les élèves, les apprentis et les étudiants potentiels au moyen des certifications et des profils professionnels qu'ils acquerront grâce aux filières de formation renouvelées adaptées à l'évolution des besoins du marché du travail. Ils sont les bénéficiaires finaux du projet, avec les entreprises actives dans le secteur de la construction. De meilleures qualifications et une adaptation plus adéquate aux évolutions escomptées sur le plan des qualifications profiteront aussi aux entreprises. Cela répond au troisième objectif du partenariat stratégique: rendre le marché du travail plus pertinent et renforcer les liens entre la formation et le monde du travail,
- le deuxième cercle réunira les instituts de formation professionnelle, les concepteurs et les prestataires de services de formation professionnelle, le personnel enseignant dans les écoles professionnelles et les centres de formation, ainsi que les tuteurs d'entreprise qui tireront profit de la meilleure qualité et de la plus grande pertinence de leur offre d'apprentissage (deuxième objectif),
- le troisième cercle se compose des partenaires sociaux et des «institutions compétentes», au sens de la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 établissant le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) d'une part et un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (EQAVET) d'autre part, en

encourageant la reconnaissance pratique de la mobilité de l'apprentissage en Europe au sein des filières nationales avec l'application potentielle des critères européens d'assurance qualité lors de leur conception.

Le projet est transnational non seulement parce qu'il réunit des partenaires issus de sept pays européens, mais aussi parce qu'il vise plusieurs stratégies transnationales communes et qu'il devrait, au cours de sa durée de vie, avoir un impact à tous les niveaux géographiques couverts par les actions menées par les partenaires:

- le CCCA-BTP (FR), FLC (ES) et Formedil (IT) sont des réseaux nationaux qui rassemblent des centres de formation aux métiers de la construction des niveaux 3, 4 et 5 du CEC disséminés à travers leurs pays respectifs, ce qui garantit à ces centres un accès aisé aux résultats du projet (plus de 250 centres de formation sont directement concernés),
- BZB (DE), Formation PME (BE), FLC Asturias (ES), CENFIC (PT) et ITE-PIB (PL) sont des organisations régionales de formation professionnelle, mais qui sont actives dans les réseaux et les groupes de décideurs nationaux, ce qui leur permet non seulement de mettre les résultats du projet en œuvre via leurs propres centres de formation (plus de 60), mais aussi de les proposer à leurs organisations partenaires au niveau national,
- le réseau transnational REFORME, qui rassemble la majorité des partenaires du projet, entretient des contacts étroits avec les organisations transnationales qui représentent les fédérations d'employeurs et de travailleurs, telles que la FETBB et la FIEC, de plus de 30 pays. Ces organisations internationales ont déjà connaissance du projet et adhèrent à ses objectifs (voir lettres de soutien). Elles contribueront donc à la diffusion des résultats dans les pays concernés en les encourageant à mettre les résultats du projet en œuvre dans leurs propres établissements et prestataires de services de formation professionnelle.

Les partenaires prendront soin de mettre la base de données européenne ADAM régulièrement à jour, afin de permettre à tous les pays et secteurs professionnels intéressés de bénéficier des résultats intermédiaires et finaux du projet à leur niveau national et régional respectif. De plus, les partenaires en profiteront pour présenter les résultats du projet lors de différentes conférences et de différents séminaires professionnels nationaux et régionaux rassemblant des institutions, des décideurs professionnels et des prestataires de services de formation professionnelle locaux, régionaux et nationaux dans leurs pays afin de permettre d'accéder aux réalisations pertinentes au-delà du partenariat et de permettre à toutes les parties intéressées d'en tirer profit.

Ce projet est aussi combiné avec certaines propositions Erasmus+ Mobilité présentées par plusieurs partenaires du réseau REFORME afin d'encourager les filières de formation innovantes et d'accroître l'employabilité des apprenants par l'apprentissage dans un autre pays européen et sa reconnaissance à l'aide des méthodes et outils de l'ECVET. Par exemple, en mars 2014, le CCCA-BTP a posé sa candidature pour un projet Mobilité qui réunit 13 centres de formation d'apprentis (CFA) de son réseau et 200 apprentis représentant les niveaux 3 et 4 du CEC. Beaucoup de ces échanges sont organisés avec des écoles ou des centres de formation professionnelle qui dépendent d'autres partenaires REFORME ou sont liés à ceux-ci. Et les autres partenaires du réseau organisent des activités de mobilité entre eux. Si les candidatures sont acceptées, elles viendront compléter le projet ConstructyVET en offrant des possibilités d'impacts supplémentaires au niveau régional et local grâce aux collaborations directes entre les prestataires de services de formation professionnelle et aux activités expérimentales prévues.

Les deux projets pourraient interagir et ont l'intention d'utiliser les méthodes et les outils de l'ECVET :

- premièrement, certains projets de mobilité, dont celui du CCCA-BTP, font intervenir un volet ECVET structuré, qui vise à définir les compétences et les aptitudes que les élèves, les étudiants ou les apprentis apprendront au cours de leurs périodes de mobilité. Celles-ci seront déclinées dans les acquis d'apprentissage, de sorte à être plus facilement reconnues

et transférées aux partenaires d'envoi. L'objectif est d'intégrer ces acquis d'apprentissage dans les filières de formation, au terme du processus d'évaluation/de validation/de certification ECVET,

- deuxièmement, en ce qui concerne les certifications de niveau 5 du CEC, ConstructyVET travaillera de manière plus approfondie sur les compétences des emplois et activités des cadres moyens, grâce à une approche plus globale: toutes les compétences, y compris les compétences transversales, ainsi que l'apprentissage non formel et informel sont concernés ; leur « traduction » en connaissances, aptitudes et compétences, puis en acquis d'apprentissage, facilitera leur reconnaissance et leur transfert mutuels et améliorera ensuite le développement d'autres échanges de mobilité entre nos organisations de formation professionnelle. C'est la stratégie idéale et il nous faudra du temps pour mettre tout cela en œuvre, mais ConstructyVET est clairement axé sur ces résultats.

Pour y parvenir, nous devons dès le départ informer, et associer aussi tôt que possible, les institutions compétentes: de manière générale, les ministères de l'éducation et les organisations professionnelles qui conçoivent, contrôlent et délivrent les diplômes et les titres professionnels. Notre valorisation entend les sensibiliser puis les associer à la démarche. Comme chaque pays possède ses spécificités, chaque partenaire se chargera de cette tâche dans son propre pays.

Les partenaires distinguent un impact à court terme (qui correspond à la durée de vie du projet) et un impact à long terme (qui va au-delà de la durée de vie du projet).

L'impact à court terme, du point de vue qualitatif, sera mesuré à l'aide des indicateurs suivants:

- implication réelle des chefs d'entreprise et des tuteurs dans l'enquête initiale sur les besoins des entreprises en matière de connaissances, d'aptitudes et de compétences concernant profils professionnels des cadres moyens,
- degré d'intérêt des établissements et organisations de formation professionnelle, ainsi que des partenaires sociaux, pour l'avancement du projet dans les pays concernés, en termes de participation aux initiatives de coopération proposées par le consortium,
- motivation et créativité de la demande de participation des formateurs à la conception des nouvelles filières de formation, avec à la clé des productions pertinentes, prêtes à être mises en œuvre. Aucun problème de recrutement des formateurs pour la formation prévue en vue de poursuivre la mise en œuvre et la diffusion du projet,
- bon déroulement de la phase expérimentale avec respect aisé du calendrier initial dans chaque pays partenaire, ce qui est considéré comme un intérêt réel pour les résultats finaux qui sont escomptés par les centres de formation participants.

Indicateurs quantitatifs en vue de mesurer l'impact à court terme:

- nombre de participants aux activités expérimentales prévues par chaque partenaire dans chaque pays partenaire (voir résultat 8 pour de plus amples informations concernant le nombre de sessions expérimentales et de participants),
- nombre de programmes de cours modifiés ou créés,
- nombre d'organisations professionnelles participant aux résultats et aux actions de communication du projet,
- nombre d'écoles et de centres de formation professionnelle, ainsi que d'entreprises touchés par les actions de communication et de diffusion,
- nombre de diplômes ou de titres professionnels examinés et modifiés par chaque partenaire du projet,
- consultations des sites Internet (en particulier www.reformeplus.org, mais aussi les sections nationales proposées par chaque partenaire du projet et mises en avant auprès des membres de leur réseau national et régional),

- nombre de participants à la conférence de diffusion finale (voir section F.2.2 pour de plus amples informations sur les participants prévus).

L'impact à long terme escompté du projet, en particulier au-delà de sa durée de vie contractuelle, sera mesuré à l'aide des indicateurs qualitatifs et quantitatifs inspirés de la recommandation 2009/C155/01 établissant le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels, adaptés aux particularités du projet ConstructyVET.

DIFFUSION ET UTILISATION DES RÉSULTATS DU PROJET

La stratégie de valorisation du projet ConstructyVET se veut un processus permanent, qui commence avec le projet lui-même. La valorisation s'entend comme la diffusion des thématiques et des objectifs du projet afin de sensibiliser nos groupes cibles et de les associer au projet, et comme l'exploitation de ses résultats, d'abord intermédiaires, puis finaux. En d'autres termes, notre stratégie consiste à sensibiliser les groupes cibles, puis à les associer au projet, afin de préparer la diffusion des résultats entre eux: une stratégie de «diffusion et d'ancrage». Elle sera déployée dans trois cercles:

- au sein des organisations partenaires (niveau micro): les services de formation et de communication des chefs des réseaux concernés, les conseils d'administration qui rassemblent (dans la majorité des cas) les partenaires sociaux du secteur de la construction au niveau national ou régional, les directions générales, les écoles et centres de formation dirigés par les partenaires du projet,
- dans les régions et pays partenaires (niveau intermédiaire): les établissements de formation professionnelle nationaux et régionaux et les organes chargés des systèmes de certification, les partenaires sociaux nationaux, les instituts de recherche dans le domaine de l'EFP et les prestataires de services de formation professionnelle pour le secteur de la construction constitueront le principal public cible,
- les autres régions, pays et secteurs professionnels (niveau macro): les partenaires entendent toucher les établissements et organisations de formation professionnelle des autres pays et secteurs en communiquant les méthodes et les résultats du projet par l'intermédiaire des organisations transnationales qui représentent les partenaires sociaux et le dialogue social européen, les organisations de formation professionnelle que les partenaires connaissent déjà grâce à leur participation aux projets multisectoriels et transversaux européens, ainsi qu'en informant régulièrement les agences nationales, la Commission européenne et le Cedefop des principaux résultats du projet.

Trois types de résultats ont été définis comme composants du plan de valorisation :

- une stratégie de communication des finalités et des objectifs opérationnels du projet, étayée par les moyens de communication adéquats,
- une campagne de promotion commune, déclinable en version nationale et régionale, en vue de démontrer l'attrait des métiers de la construction et de promouvoir les filières de formation renouvelées prévues dans le cadre du projet,
- une action de sensibilisation au projet et aux résultats escomptés auprès des parties intéressées européennes au-delà du partenariat et du secteur de la construction (voir résultat 9 pour de plus amples informations).

Les partenaires ont décidé de concevoir un programme dynamique en constante évolution, compte tenu de la perception, de la conception et de l'interprétation des résultats du projet par les groupes bénéficiaires et les partenaires stratégiques. Les partenaires développeront donc leur capacité de réaction afin d'adapter la stratégie de valorisation aux interprétations de ces groupes. Le comité de

pilotage du projet, composé entre autres d'experts en communication, se réunira donc dans le cadre de réunions transnationales afin de concevoir et d'adapter la stratégie de valorisation.

Le plan de valorisation prévoit une augmentation progressive de l'ampleur et de l'importance des actions prévues :

- Actions: septembre-novembre 2015: informations sur les résultats prévus du projet via une lettre d'information et des articles de presse internes de chaque partenaire, portant sur leurs réseaux, leurs partenaires professionnels et institutionnels, ainsi que les conseils d'administration et les prestataires de services de formation professionnelle associés.
- Décembre 2015: site Internet du projet entièrement opérationnel dans toutes les langues des partenaires et en anglais, informations sur ce site diffusées via les canaux de communication traditionnels des partenaires.
- Mars 2016: les premiers résultats prévus seront disponibles (résultats des études prévues) et communiqués au moyen de prospectus et de lettres d'information publiés en commun et par chaque partenaire dans sa langue nationale, ainsi que sur le site Internet commun (les liens vers les sites Internet de chaque partenaire du projet seront activés).
- Juin-juillet 2016: deuxième lettre d'information sur l'avancement du projet et deuxième mise à jour du site Internet commun.
- Septembre-décembre 2016: présence renforcée des partenaires du projet aux réunions et aux séminaires professionnels nationaux et régionaux, afin de communiquer sur le projet et de déterminer ce qui doit être fait pour qu'il soit utile aux bénéficiaires et parties intéressées visés. Publication d'une deuxième série de prospectus et de brochures à l'appui de cette action.
- Décembre 2016: troisième lettre d'information avec les premiers résultats des activités de formation expérimentales.
- Janvier-mars 2017: valorisation renforcée des formations expérimentales, communication avec les partenaires institutionnels afin de transformer ces expériences en actions permanentes. Présence renforcée lors de différents événements professionnels.
- Juin 2017: quatrième lettre d'information, portant principalement sur les actions de formation expérimentales en cours.
- Juin 2017-Mars 2018 : présence renforcée lors des manifestations de communication, de valorisation et de diffusion des résultats, aussi bien sectorielles qu'au-delà.
- Juin 2018 : séminaire final de valorisation et organisation de la vie du projet au-delà de sa période contractuelle.

Le CCCA-BTP coordonnera cette stratégie de communication, en relation directe avec les autres membres du consortium, qui adapteront la stratégie de communication globale à leurs contextes nationaux. Dans un souci d'efficacité, le service de communication spécialisé de chaque organisation partenaire apportera son aide aux techniciens nationaux. Un processus d'évaluation interne comprendra la valorisation des activités qui seront suivies et évaluées.

Il est important que les partenaires partagent non seulement les résultats finaux, mais aussi les méthodes, les stratégies de diffusion ainsi que les outils de gestion du projet afin de contribuer à la vaste option de partage des bonnes pratiques, d'abord entre les partenaires du projet et ensuite avec tous les autres. C'est la raison pour laquelle les partenaires proposeront, par l'intermédiaire de leur site Internet, un réseau social à grande échelle en vue d'entamer un dialogue européen ascendant, dans un premier temps sur le projet ConstructyVET et sur l'utilité de ses résultats, pour prendre progressivement de l'ampleur et aborder la problématique plus vaste des options de formation professionnelle sur la base des priorités européennes confrontées aux choix nationaux.

Les résultats du projet seront régulièrement communiqués aux organisations de formation professionnelle transnationales et aux représentants des partenaires sociaux, non seulement du

secteur de la construction, mais aussi transversaux. En fait, même si le projet est sectoriel et cible des métiers et des niveaux du CEC bien précis, il peut aussi être considéré comme un projet transversal, car la méthodologie, les études prévues, la conception des filières de formation, notamment l'ECVET, la personnalisation, compte tenu de la formation informelle et non formelle antérieure, ainsi que de l'expérience professionnelle des apprenants, restent un schéma transférable d'un secteur professionnel à un autre et d'un pays à un autre.

De plus, les principaux résultats prévus seront disponibles dans toutes les langues du partenariat (français, espagnol, allemand, italien, portugais et polonais), ainsi qu'en anglais, ce qui contribuera à leur plus grande diffusion et accessibilité. Le matériel, les documents et les médias seront mis à la disposition du public gratuitement. Aucune disposition n'est prévue en vue de protéger la propriété intellectuelle. Seule l'utilisation commerciale des produits proposés sera strictement interdite.

*Marek Lawinski, Paola Bolognini, Direction de la formation, CCCA-BTP
Sébastien Roux, Préface (FR)*

PARTENAIRES

CCCA-BTP France	FORMEDIL Italie	CENFIC Portugal	FLC Espagne	FLC Asturias Espagne	IFAPME Liège Belgique	Warrington Collegiate Grande-Bretagne	BZB Allemagne	IBE Pologne
---------------------------	---------------------------	---------------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	---	-------------------------	-----------------------