

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

**de** **chantiers de rénovation de bâtiments en Europe**

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

**IO2 : Système transnational d'évaluation et de reconnaissance des acquis d'apprentissage des chefs de chantier et des chefs d'équipe pour les chantiers de rénovation de bâtiments avec Open Badges**

**IO2-A1 & IO2-A2**

**IO2 Synthèse transnationale des bonnes pratiques nationales utiles pour l'apprentissage basé sur le travail**

RAPPORT FINAL



CCCA-BTP, Paris (FR), 17 septembre 2021

Contenu

[**1.** **Présentation de l'OI2 et de l'objectif du rapport** 3](#_Toc82773424)

[Calendrier des activités liées à l'OI2 5](#_Toc82773425)

[**2.** **Pratiques identifiées en un coup d'œil** 6](#_Toc82773426)

[**3.** **Méthodes existantes d'observation et d'analyse des situations de travail susceptibles d'être exploitées pour la formation en milieu professionnel** 7](#_Toc82773427)

[Méthodes identifiées dans les pays partenaires 7](#_Toc82773428)

[Comment la compétence, résultant d'une formation en milieu professionnel, est définie et comprise dans le cadre des méthodes identifiées ? 10](#_Toc82773429)

[Utilité potentielle des méthodes identifiées pour la conception des parcours de professionnalisation envisagés 11](#_Toc82773430)

[**4.** **Les pratiques existantes permettant aux organismes de formation de pré-évaluer puis de positionner les stagiaires dans leur processus de professionnalisation** 13](#_Toc82773431)

[Pratiques identifiées dans les pays partenaires 13](#_Toc82773432)

[Utilité potentielle des pratiques identifiées pour la conception du positionnement initial planifié des apprenants dans leurs parcours de professionnalisation 15](#_Toc82773433)

[**5.** **Pratiques existantes de validation et de reconnaissance formelle/non formelle des résultats d'apprentissage dans les situations de travail (ex. Open Badges)** 16](#_Toc82773434)

[Pratiques identifiées dans les pays partenaires 16](#_Toc82773435)

[Utilité potentielle des pratiques identifiées pour la conception de la validation prévue des compétences individuelles et des acquis de l'apprentissage 21](#_Toc82773436)

[**6.** **Conclusion : Idées sur la manière d'exploiter les informations collectées pour la conception des parcours de professionnalisation** 23](#_Toc82773437)

[Pour la conception de l'apprentissage en milieu professionnel (sur le lieu de travail et dans le centre de formation) 24](#_Toc82773438)

[Pour la conception de la pré-évaluation et du positionnement des futurs stagiaires dans leur processus de professionnalisation 25](#_Toc82773439)

[Pour la validation et la reconnaissance des capacités, des aptitudes, des résultats de l'apprentissage et des compétences des groupes bénéficiaires cibles 25](#_Toc82773440)

[**Annexe : Contribution détaillée des partenaires du projet** 26](#_Toc82773441)

[CCCA-BTP (France) 26](#_Toc82773442)

[FLC Asturias (Espagne) 39](#_Toc82773443)

[Formedil (Italie) 47](#_Toc82773444)

[ITE Łukasiewicz (Pologne) 51](#_Toc82773445)

[Pedmede (Grèce) 62](#_Toc82773446)

# **Présentation de l'OI2 et de l'objectif du rapport**

**"Système transnational d'évaluation et de reconnaissance des acquis des chefs de chantier et des chefs d'équipe pour les chantiers de rénovation de bâtiments avec Open Badges".**

Les compétences spécifiques de l'encadrement intermédiaire sur les chantiers de rénovation de bâtiments ne sont pas, à notre connaissance, reconnues. La reconnaissance systématique des compétences, même informelle comme proposée ici, serait donc un premier pas vers une meilleure identification de leur spécificité et contribuerait ainsi à une plus grande émergence d'une identité professionnelle propre aux chefs d'équipe et chefs de chantier travaillant dans le secteur de la rénovation des bâtiments.

L'approche proposée suivra la logique de l'attribution d'un badge ouvert, entendu comme une image numérique dans laquelle seront enregistrées des informations telles que : le domaine d'attribution (ou la définition/description du parcours de professionnalisation suivi), l'identité de l'émetteur et du récepteur du badge, l'énoncé des compétences visées, les critères d'attribution du badge et les preuves justifiant les compétences acquises. Pour respecter son caractère ouvert, il ne constituera pas seulement une attestation d'un parcours professionnel réussi, mais il pourra également prendre en compte d'autres expériences, réalisations, compétences, engagements, valeurs ou aspirations de la personne qui l'obtiendra.

Les Open Badges, lancés simultanément dans tous les pays partenaires, permettront de valider l'approche dans plusieurs situations, ce qui conduira probablement à leur ajustement progressif, suite aux expériences programmées dans la phase 4 du projet (voir IO4). Cette approche pourra être valorisée et diffusée auprès d'autres publics et secteurs, notamment à travers des événements à effet multiplicateur et des témoignages d'expériences sur les différents sites web et à travers les réseaux sociaux des partenaires.

L'élaboration des badges ouverts prendra particulièrement en compte les résultats des OI1-A3 et OI1-A4 (visant les méthodes de professionnalisation, les contenus et les résultats de l'apprentissage). Des liens entre les OI1-A3 et OI1-A4 d'une part et l'OI2 d'autre part seront établis.

Les principales activités prévues dans le cadre de l'OI2 sont les suivantes :

* **IO2-A1.** Identification et révision des acquis d'apprentissage des groupes concernés à valider dans chaque pays partenaire et leur reformulation éventuelle, afin que leur description corresponde, **en principe,** aux exigences du niveau 4 (CEC) pour les chefs d'équipe et du niveau 5 (CEC) pour les responsables de site, même si l'Open Badge est également une reconnaissance informelle.
* **IO2-A2.** Développement d'une stratégie pour l'évaluation des acquis d'apprentissage des chefs de chantier et des chefs d'équipe pour les chantiers de rénovation de bâtiments dans chaque pays du partenariat, y compris les critères et les modalités de reconnaissance des acquis d'apprentissage concernés (avec Open Badge).

Cependant, avant de les aborder, les partenaires ont décidé, lors de la 3ème réunion technique transnationale (tenue en ligne le 26 avril 2021), d'effectuer une recherche documentaire supplémentaire (non prévue dans le plan de travail initial) et de collecter des informations pertinentes, dans chaque pays partenaire, afin d'identifier les bonnes pratiques nationales existantes dans les domaines suivants :

* **Méthodes d'observation et d'analyse des situations de travail en entreprise par des spécialistes travaillant pour des organismes de formation (formateurs, ingénieurs pédagogiques, etc.)**
* Identifier, dans chaque pays partenaire, au maximum 3 méthodes existantes d'observation et d'analyse des situations de travail susceptibles d'être exploitées pour l'apprentissage en milieu professionnel (dans le secteur de la construction ou ailleurs).
* Décrire les méthodes identifiées à l'aide de la grille proposée (partie 1 du rapport).
* Identifier les moyens et méthodes par lesquels les situations de travail identifiées et analysées sont combinées/croisées avec les modules de formation/résultats d'apprentissage).
* Découvrez comment la compétence, résultant d'un apprentissage en milieu professionnel, est définie et comprise dans chaque méthode identifiée.
* **Pratiques permettant aux organismes de formation d'évaluer et de positionner les stagiaires dans leur processus de professionnalisation (formation modulable)**
* Identifier, dans chaque pays partenaire, un maximum de 3 pratiques existantes permettant aux organismes/centres de formation de repérer les connaissances et compétences que les futurs apprenants possèdent déjà et de leur proposer des cursus individualisés correspondant à leurs propres objectifs et besoins d'apprentissage (dans le secteur de la construction ou ailleurs).
* Décrire les pratiques identifiées à l'aide de la grille proposée (partie 2 du rapport).
* Identifier les moyens et méthodes par lesquels les résultats de ce positionnement peuvent être exploités de manière pragmatique dans les programmes d'études à proposer.
* **Pratiques de validation et de reconnaissance formelle des acquis de l'apprentissage dans les situations de travail (utiles pour les futurs badges ouverts)**
* Identifier, dans chaque pays partenaire, un maximum de 3 pratiques existantes de validation et de reconnaissance formelle des acquis de l'apprentissage en situation de travail (dans le secteur de la construction ou ailleurs).
* Décrire les pratiques identifiées à l'aide de la grille proposée (partie 3 du rapport).

L'identification de ces trois catégories de bonnes pratiques qui existent déjà dans les pays partenaires - dans l'industrie de la construction ou ailleurs - est considérée comme utile pour l'apprentissage par le travail, c'est-à-dire le programme de professionnalisation à proposer aux chefs de chantier et aux chefs d'équipe sur les sites de rénovation. En fait, avant de proposer une innovation, les partenaires du projet ont l'intention de mieux connaître et d'explorer davantage ce qui existe déjà.

**Tous les partenaires ont contribué à ce rapport, préparé sous la coordination du CCCA-BTP (FR).**

### Calendrier des activités liées à l'OI2

La pratique a montré que IO1 et IO2 sont étroitement liés et sont désormais menés en parallèle, avec des phases et des échéances clairement identifiées (voir le document "RenovUp IO2 Research Methodology", CCCA-BTP, 20 avril 2021).

La recherche sur les bonnes pratiques mentionnée dans le présent rapport s'est déroulée principalement entre mai et juillet 2021.

Les résultats obtenus alimenteront le travail sur IO1 - Activités 3 et 4 qui se déroulera en parallèle avec IO2 - Activités 1 et 2, probablement jusqu'à la fin de 2021.

Ainsi, dès le début de l'année 2022, les partenaires pourront envisager les travaux relatifs aux OI3 et OI4 du projet RenovUp. Ceux-ci concerneront la formation des formateurs et la mise en œuvre des parcours de professionnalisation prévus.

# **Pratiques identifiées en un coup d'œil**

Les partenaires ont réalisé la présente enquête principalement sur la base des ressources documentaires disponibles (recherche documentaire) qui ont été enrichies par leurs propres commentaires basés sur leur expérience professionnelle et leur connaissance des contextes nationaux. Certains sites web pertinents ont également fourni des informations sur les pratiques existantes, le matériel didactique et les résultats d'expériences sur le terrain. Une grille (voir annexe 1) a été utilisée comme base pour la présentation des résultats par tous les partenaires.

Nous avons constaté que, malgré un matériel théorique et méthodologique assez abondant concernant la formation en cours d'emploi et la formation mixte, y compris l'apprentissage, il existe peu d'exemples pragmatiques de la manière dont les situations de travail concrètes sont exploitées dans les parcours de formation, de la manière dont les compétences et les capacités des candidats à la formation sont évaluées au préalable et de la manière dont les outils tels que les badges ouverts sont utilisés dans la pratique. Ainsi, l'intégration des situations de travail dans les cours de formation à plus grande échelle, le positionnement des candidats à la formation dans leurs cours, et la reconnaissance des résultats d'apprentissage avec des badges ouverts sont encore des défis relativement peu relevés dans tous les pays partenaires.

Les entreprises de construction spécialisées dans la rénovation de bâtiments sont nombreuses et plutôt petites dans tous les pays de projet. Elles emploient peu de salariés et leurs fonctions sont souvent floues, où une distinction claire entre travailleur indépendant hautement qualifié, chef d'équipe et même chef de chantier est souvent impossible à faire. Par conséquent, l'observation méthodologique et la catégorisation des situations de travail en termes d'activités et de tâches, ainsi que l'identification pragmatique et simple des capacités (en termes de compétences et d'aptitudes) pour ces fonctions ou la reconnaissance claire des compétences à l'aide d'outils appropriés tels que les Open Badges sont des défis assez complexes.

Mais même si les situations ne sont pas faciles à identifier et à classer, des pratiques de transmission des savoirs et d'apprentissage, formelles et informelles, existent dans les entreprises qui nous intéressent dans le cadre de RenovUp. Notre projet doit les prendre en compte dans la conception des parcours de professionnalisation en alternance, afin que ceux-ci ne soient pas perçus comme déconnectés des réalités vécues au quotidien par les entreprises de rénovation des bâtiments.

C'est pourquoi l'analyse des bonnes pratiques prend tout son sens si elle est ensuite utilisée pour mieux prendre en compte la réalité des entreprises concernées (présentée dans le rapport des études réalisées dans le cadre de l'OI1 A1 et A2) et leur proposer des parcours de professionnalisation des chefs de chantier et des chefs d'équipe en adéquation avec leurs réalités et leurs possibilités. Les partenaires du projet sont favorables à cette apparition de compétences " expérientielles " et directes car l'apprenant a besoin de se confronter à des situations concrètes et à des circonstances directes plutôt qu'à de multiples représentations théoriques et uniquement verbales.

Ainsi, les bonnes pratiques identifiées, accompagnées d'une réflexion sur leur application concrète dans la réalité des entreprises qui nous intéressent ici, devraient contribuer à rendre nos propositions de professionnalisation réalistes et significatives pour les acteurs concernés (apprenants et entreprises de rénovation de bâtiments).

# **Méthodes existantes d'observation et d'analyse des situations de travail susceptibles d'être exploitées pour l'apprentissage en milieu professionnel**

### Méthodes identifiées dans les pays partenaires

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Partenaire / Pays | Méthode / Caractéristiques principales | Prescripteurs / exécutants |
| CCCA-BTP / France | **Méthode 1 : AFEST - Formation sur le lieu de travail, approche basée sur les compétences et individualisation** (formation formelle en situation de travail).L'objectif principal est de rapprocher les situations de travail et les objectifs d'apprentissage afin d'aider les personnes à développer leurs capacités et leurs compétences.**Sa principale caractéristique est de mettre en œuvre une action de formation directement en situation de travail.** Il s'agit notamment de :* Analyse de l'activité de travail afin de l'adapter, si nécessaire, à des fins pédagogiques.
* La désignation préalable d'un formateur qui peut exercer une fonction de tutorat.
* La mise en place de phases réflexives, distinctes des situations de travail et destinées à utiliser les enseignements tirés de la situation de travail à des fins pédagogiques, qui permettent d'observer et d'analyser les différences entre les attentes, les réalisations et les connaissances acquises dans chaque situation de travail afin de consolider et d'expliquer ce qui a été appris.
* Évaluations spécifiques des résultats de la formation qui marquent ou concluent l'action.
 | *Prescripteurs :* Autorités nationales*Mise en œuvre :*Centres de formationEntreprisesOrganismes de financement |
| CCCA-BTP / France | **Méthode 2 : approche pédagogique** "**Séquence Pro", qui permet d'utiliser des situations réelles de travail et de chantier pour les transformer en situations d'apprentissage** dans les formations.Cette approche a été conçue pour **professionnaliser les formateurs des centres de formation, en les préparant à mieux utiliser les situations de travail lors de la formation des apprentis dans les centres de formation**. Elle donne également du sens à l'apprentissage en l'ancrant dans la réalité des apprenants et évite ainsi les approches théoriques/décontextualisées.La méthode se compose de trois phases :1. OBSERVER et ANALYSER les situations de travail caractéristiques des emplois ou des fonctions, décomposées en activités puis en tâches.
2. Construire la séquence d'apprentissage (situation) à partir des situations de travail et des situations d'apprentissage dans l'entreprise, ORGANISER les différentes sessions qui **ont un sens pour** l'apprenant.
3. CONDUIRE la séquence d'apprentissage dans le centre de formation qui intègre l'expérience professionnelle de l'apprenant dans l'entreprise et sur le chantier.
 | *Prescripteur* : CCCA-BTP*Mise en œuvre :*Centres de formationEntreprises |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FLC Asturias / Espagne | **Méthode 3 : formation professionnelle duale - Observation et analyse de situations de travail en entreprise.**La formation professionnelle duale est une modalité de formation récente dans laquelle le contenu des modules de formation/les résultats de l'apprentissage sont répartis entre le centre d'enseignement et l'entreprise, et l'apprenant est évalué pour la formation reçue dans les deux lieux.**Il permet de spécifier les tâches effectuées sur le lieu de travail et d'accélérer le plan de formation individualisé pour l'apprenant en centre de formation.**En effet, une fois que le maître de stage dispose des tâches détaillées, l'étape suivante consiste à comparer cette description de ce qui se fait dans l'entreprise avec le contenu de la qualification de formation du futur apprenant.Trois étapes principales :1. Analyse de ce qui se fait habituellement dans l'entreprise conduisant à une description de poste en termes d'activités/tâches et de leur enchaînement.
2. Mise en place d'un plan de formation individualisé.
3. Évaluation des résultats de l'apprentissage dans le centre de formation et dans l'entreprise.
 | *Prescripteurs* : Administrations régionales et nationales de l'EFPChambres et organisations d'entrepreneurs*Mise en œuvre :*Centres de formationEntreprises |
| Formedil / Italie | **Méthode 4 : Analyse des compétences nécessaires pour le rôle attribué**À partir des compétences identifiées, un formulaire d'évaluation est établi pour analyser le niveau de compétences du travailleur. Des entretiens techniques et des tests supplémentaires sont ensuite organisés pour évaluer plus précisément les compétences.La pratique utilisée permet aux prestataires de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, etc. que possèdent les apprenants ou d'autres personnes. La procédure comprend les étapes suivantes :1. Entretien initial
2. Évaluation des compétences et des expériences déclarées par le travailleur
3. Vérification initiale des compétences possédées par rapport à l'expérience.
4. Analyse de la documentation présentée par le travailleur (C.V., certificats de formation, auto-déclarations, livret de formation du citoyen, etc....)
5. Vérification de la documentation soumise (tests, entretiens, essais sur le terrain, etc.)
6. Mise à jour/édition du CV Europass, du passeport européen des langues, du livret de formation du citoyen,
7. 7. Publication du dossier de preuves et (éventuellement) du dossier d'expérience, qui vise à être un outil de validation des compétences afin d'identifier la manière correcte de valider/analyser les compétences des travailleurs demandant leur certification.
 | *Prescripteurs* : Les activités seront menées par les organismes du réseau Formedil, en collaboration avec les entreprises de construction impliquées dans la formation des travailleurs. *Mise en œuvre :*Les formateurs/tuteurs des écoles de construction pourront vérifier les compétences du travailleur sur le chantier pendant les opérations de travail, avec l'aide du tuteur de l'entreprise ou de l'employeur. |
| ITE Łukasiewicz / Pologne | **Méthode 5 : normes d'examen pour les compagnons et les maîtres dans le système de formation à l'artisanat** Les normes élaborées définissent l'éventail des compétences attendues des futurs compagnons et maîtres (profil de compétences lié à la profession), définissent l'équipement des postes d'examen et les conditions de passage de l'examen. Elles indiquent la possibilité d'obtenir des qualifications supplémentaires (développement professionnel).En Pologne, l'apprentissage est réparti entre l'école et les employeurs. Quant aux normes d'examen dans l'artisanat, elles jouent un rôle clé dans l'EFP car elles sont le guide de l'étudiant ou du travailleur, qui sait ce qu'il doit faire pour devenir compagnon ou maître artisan. La manière d'y parvenir n'est pas si importante (formelle, non formelle ou informelle). Les méthodes d'observation (pendant la semaine de travail, mais aussi avant un examen) font appel à l'artisan ou à son employé (tous deux dotés des habilitations pédagogiques appropriées) pour suivre et évaluer les progrès de l'élève. Un maître artisan peut superviser au maximum 3 apprenants au maximum.Les normes peuvent faire l'objet d'un développement ultérieur/constant - en fonction des besoins des employeurs/professionnels. Cela signifie que certaines aptitudes ou compétences peuvent être ajoutées en permanence (questions environnementales, problèmes technologiques, etc.) Cela signifie également que certaines de ces aptitudes peuvent correspondre au contenu des badges et être validées sous la forme d'"examens de contrôle" par les chambres de métiers ou sous la forme d'un nouveau badge supplémentaire confirmé par une autre institution/autorité. Ce qui est essentiel ici, c'est le fait que les normes artisanales ne sont pas si souvent modifiées (la dernière fois qu'elles l'ont été de manière systémique, c'était en 2012), de sorte qu'il est possible d'offrir des cours à réponse rapide également pour les artisans qui seraient prêts à relever de nouveaux défis sur le marché.En général, les besoins des entreprises sont adressés aux membres d'une guilde et d'une chambre d'artisanat de l'organisation de branche, puis ils font l'objet d'un processus d'acceptation de la part de la commission de branche de l'artisanat du bâtiment de la ZRP. La dernière phase est l'introduction du contenu (de la proposition) dans la norme d'examen pour le compagnon ou l'artisan (et sa diffusion ultérieure). | *Prescripteurs* : Association polonaise de l'artisanat en coopération avec les chambres d'artisanat.*Mise en œuvre :*Centres de formation Entreprises |
| Pedmede / Grèce | **Méthode 6** : **Mise en œuvre des tâches dans un contexte professionnel réel**Deux dimensions : 1. La dimension pratique du processus éducatif, y compris le choix de la "tâche" nécessaire (qui se caractérise par la capacité de l'employé à effectuer des tâches définies par le superviseur de l'entreprise ou l'organisation en général).
2. **Inclusion des trois dimensions de l'apprentissage, à savoir** cognitive (contenu), émotionnelle (motivation) et sociale (interaction), avec une référence à l'aspect cognitif critique et évaluatif (méditation).

Exemple : L'apprentissage par défi, basé sur un cadre collaboratif, où les apprenants, tout en essayant de relever des défis, acquièrent des connaissances approfondies et développent en même temps des compétences qui améliorent leurs aptitudes professionnelles. Face à un défi, les équipes ou les individus utilisent leur expérience et leurs ressources internes et externes, élaborent un plan d'action et s'efforcent de trouver la meilleure solution possible.Le formateur de l'entreprise, après avoir discuté avec tous les services concernés, prépare une liste de tâches détaillées qui incluent toutes les dimensions de l'apprentissage et établit ensuite un plan de formation individuel en fonction du profil des stagiaires. | *Prescripteurs* : Autorités nationales entreprises*Mise en œuvre :*Centres de formationEntreprises |

### Comment la compétence, résultant d'un apprentissage en milieu professionnel, est définie et comprise dans le cadre des méthodes identifiées ?

Dans les méthodes identifiées et présentées ci-dessus, la compétence, résultant d'un apprentissage en alternance, est définie et comprise de manière relativement univoque et, dans l'ensemble, en cohérence avec la définition donnée par le CEDEFOP (Terminologie de la politique européenne d'éducation et de formation, Office des publications de l'UE, 2008), qui précise que " la compétence est la capacité à appliquer les acquis de l'apprentissage de manière adéquate dans un contexte défini (éducation, travail, développement personnel ou professionnel) ". Selon le cadre européen des certifications (CEC), la compétence s'exprime en termes de degré de responsabilité et d'autonomie.

Dans ce contexte, les méthodes française, espagnole et italienne perçoivent la compétence comme un ensemble de connaissances et d'aptitudes qui permettent au stagiaire de comprendre la situation professionnelle et d'y agir. Par conséquent, la compétence peut émerger simultanément dans le centre de formation, où l'apprenant acquiert des connaissances et des savoir-faire (théoriques et pratiques), et sur le lieu de travail, où il applique ces connaissances et ces aptitudes dans des situations professionnelles concrètes.

La méthode grecque souligne la différence entre "l'apprentissage sur le lieu de travail" et "l'apprentissage sur le lieu de travail dans l'éducation", le premier étant un fournisseur de compétences, tandis que le second est plutôt orienté vers les connaissances et les aptitudes. En fait, l'apprentissage sur le lieu de travail se déroule généralement dans le cadre de processus directement liés aux conditions de travail spécifiques dans l'entreprise ou sur le chantier, et il est considéré comme contribuant à la fois à l'application des connaissances et des compétences des individus et des groupes de travail dans des situations de travail concrètes. En outre, l'apprentissage sur le lieu de travail comprend de nombreux éléments d'apprentissage non formels et informels. Il est fortement lié aux interactions sociales et aux pratiques de la vie professionnelle quotidienne.

Ainsi, conformément à l'approche grecque, les Français ainsi que tous les autres partenaires considèrent que la compétence acquise par l'apprentissage sur le lieu de travail peut être basée sur les aspects suivants :

* Degré d'adhésion de l'apprenant à l'activité (intérêt pour les actions et les tâches à accomplir - motivation)
* Anticipation et adaptation aux situations rencontrées et degré d'aisance dans la réalisation des actions et tâches confiées)
* Maîtrise de l'exercice professionnel (sécurité du geste, habileté, confiance en soi)
* Initiative face à des circonstances imprévues
* Bonne gestion des erreurs.

En fait, ces indicateurs sont pris en compte dans les processus d'évaluation des résultats d'apprentissage spécifiés, entre autres, dans les normes d'examen polonaises où les capacités et les activités sont satisfaites, en articulation entre l'individu, la situation et l'environnement. Le fait de disposer de ressources (internes et externes, telles que les connaissances et le savoir-faire acquis dans le centre de formation) n'est pas une garantie de compétence, car il faut aussi être capable de les combiner et de les utiliser dans un contexte ou une situation. Dans le contexte polonais, les connaissances, les aptitudes et les compétences sociales sont vérifiées en effectuant des tâches d'examen. Une évaluation particulièrement complète et transversale a lieu lors de la phase pratique, au cours de laquelle le candidat doit réaliser les activités pertinentes et obtenir un résultat sous la forme d'un produit ou d'un service sur le lieu de travail, sous la supervision des membres du jury d'examen. Des procédures similaires sont également mises en place dans d'autres pays partenaires.

### Utilité potentielle des méthodes identifiées pour la conception des parcours de professionnalisation prévus

|  |  |
| --- | --- |
| Méthode / Pays | Utilité et avantages pour RenovUp |
| **Méthode 1 :** AFEST - Formation en situation de travail, approche par compétences et individualisation (formation formelle en situation de travail) - France | * L'AFEST peut être utilisée comme une modalité de formation unique ou **combinée à d'autres modalités de formation.**
* L'AFEST permet de **développer des compétences professionnelles liées à une activité spécifique** (comme les chefs de chantier et les chefs d'équipe).
* L'AFEST **peut être intégrée dans un parcours de formation plus large** menant à une certification telle que

- Un diplôme ou titre professionnel national délivré par l'État - Qualification professionnelle délivrée par un organisme de formation ou une chambre consulaire.Par conséquent, les acquis de l'apprentissage résultant de l'AFEST peuvent être validés par un badge ouvert dans le cadre de RenovUp. |
| **Méthode 2 :** approche pédagogique "Séquence Pro", qui permet d'utiliser des situations réelles de travail et de chantier pour les transformer en situations d'apprentissage dans les formations - France | La "Séquence pro" permet de mieux comprendre les concepts utiles à la construction des parcours de professionnalisation RenovUp :* La **situation professionnelle** qui est le fait de l'entreprise.

Il se caractérise par le contexte concret dans lequel des personnes réalisent une production matérielle ou immatérielle dans des conditions d'activité et de sécurité préalablement définies.* La **situation de travail** est le fait de l'individu intervenant dans la situation professionnelle.

Il s'agit donc de l'ensemble des activités réalisées par l'individu pour atteindre la production attendue. L'expérience professionnelle et la compétence se construisent en situation de travail.* La **situation d'apprentissage** en centre de formation (ou en ligne) est l'œuvre du formateur qui la construit à partir de l'observation d'une situation de travail sur le site et de son analyse.
 |
| **Méthode 3 :** Formation professionnelle duale - Observation et analyse de situations de travail en entreprise - Espagne | La méthode pourrait aider à **mettre en évidence la répartition des rôles dans la gestion et la mise en place du processus de professionnalisation de RenovUp :**Après avoir observé et analysé les situations de travail auxquelles sont confrontés les chefs de chantier et les chefs d'équipe sur les chantiers de rénovation, il est possible de les mettre en relation avec les acquis de l'apprentissage identifiés dans la norme de certification/formation et de déterminer ainsi ceux qui sont réalisables dans le contexte pratique (situations de travail) et ceux qui doivent être abordés (ou complétés) dans le centre de formation. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Méthode 4 :** Analyse des compétences nécessaires pour le rôle attribuéA partir des compétences nécessaires identifiées, établir une fiche d'évaluation et analyser le degré de couverture de chacune d'entre elles - Italie | La méthode peut contribuer à développer la capacité d'apprendre sur le lieu de travail, notamment par une gestion efficace du temps et des informations à acquérir :- la prise de conscience de son propre processus d'apprentissage et de ses besoins sur le lieu de travail- capacité à se concentrer pendant de longues périodes- capacité à réfléchir de manière critique sur les objectifs et les buts de l'apprentissage- capacité à reconnaître la cohérence entre l'objectif et le chemin emprunté pour l'atteindre- la connaissance de ses propres stratégies d'apprentissage habituelles- la compréhension des forces et des faiblesses de ses compétences pour gérer efficacement sa carrière et ses habitudes de travail- autonomie dans l'identification des possibilités d'éducation/de formation et des outils d'orientation et/ou de soutien disponibles.En outre, cette méthode peut aider à définir les contenus à approfondir lors des entretiens et à définir le parcours de formation à adopter (méthodologie et contenu de la formation). |
| **Méthode 5 :** normes d'examen pour les compagnons et les maîtres dans le système de formation à l'artisanat - Pologne | L'ensemble des résultats d'apprentissage définis dans la norme (et confirmés par la suite dans le supplément Europass) est plutôt général, mais il peut être étendu par des effets plus modestes, par exemple en confirmant d'autres qualifications dans la chambre des métiers, dans le cadre de cours de qualification professionnelle ou, à l'avenir, sous la forme de badges ouverts (en particulier si des innovations techniques et technologiques font leur apparition sur le marché).Une norme d'exigences d'examen correspond au programme de base de l'enseignement professionnel et aux besoins signalés par les employeurs et les artisans. Pour les normes relatives aux exigences d'examen pour le niveau master, des exigences beaucoup plus strictes sont appliquées (tâches plus larges et plus complexes, tout en réduisant, par exemple, la durée des tâches d'examen).Les normes peuvent faire l'objet d'un développement ultérieur/constant - en fonction des besoins des employeurs/professionnels. Cela signifie que certaines aptitudes ou compétences peuvent être ajoutées en permanence (questions environnementales, problèmes technologiques, etc.) Cela signifie également que certaines de ces aptitudes peuvent correspondre au contenu des badges et être validées sous la forme d'"examens de contrôle" par les chambres de métiers ou sous la forme d'un nouveau badge supplémentaire confirmé par une autre institution/autorité. Ce qui est essentiel ici, c'est le fait que les normes artisanales ne sont pas si souvent modifiées (la dernière fois qu'elles l'ont été de manière systémique, c'était en 2012), de sorte qu'il est possible d'offrir des cours à réponse rapide également pour les artisans qui seraient prêts à relever de nouveaux défis sur le marché.En règle générale, les besoins des entreprises sont adressés aux membres d'une chambre de métiers et de l'artisanat de l'organisation de branche, puis ils font l'objet d'un processus d'acceptation par la commission de branche de l'artisanat du bâtiment de la ZRP. La dernière phase est l'introduction du contenu (de la proposition) dans la norme d'examen pour le compagnon ou le maître artisan (et sa diffusion ultérieure). |

|  |  |
| --- | --- |
| **Méthode 6** : Mise en œuvre de tâches dans un contexte professionnel réel - Grèce | * L'apprentissage sur le lieu de travail favorise, par rapport à l'apprentissage dans des structures de formation organisées, les personnes qui ont un meilleur bagage éducatif, car il s'appuie sur une base de connaissances déjà existante. À cette fin, cette méthode permet de développer des compétences professionnelles liées à une activité et peut faire partie d'un programme de formation plus large dispensé par un prestataire de services éducatifs ou une entreprise.
* Le travail sur l'objectif principal de l'entreprise prend toujours le pas sur les actions d'apprentissage prévues, car les travailleurs se trouvent dans des situations réelles où les lacunes de compétences existantes deviennent évidentes et signalent la nécessité d'une éventuelle formation. En d'autres termes, le travailleur se trouve d'abord dans une situation où il comprend ses lacunes en matière de compétences et s'engage ensuite dans de nouvelles voies d'apprentissage.
* Une combinaison de formation professionnelle dans des structures éducatives et des situations de travail concrètes est nécessaire pour garantir un apprentissage intégré, mais aussi pour traiter les différents problèmes qui peuvent survenir au cours de l'expérience professionnelle. Dans le cas de l'**apprentissage basé sur les défis**, les défis améliorent les environnements d'apprentissage en ajoutant l'apprentissage par l'expérience, l'apprentissage autorégulé et la pensée critique. Cette approche centrée sur l'apprenant permet à ce dernier de s'attaquer aux problèmes qui se posent sur le lieu de travail et dans le monde réel, améliorant ainsi les compétences transférables telles que le travail en équipe, la résolution de problèmes, la prise de risques, la prise de parole en public, la confiance en soi, la motivation individuelle et la créativité.
 |

# **Les pratiques existantes permettant aux organismes de formation de pré-évaluer puis de positionner les stagiaires dans leur processus de professionnalisation**

### Pratiques identifiées dans les pays partenaires

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Partenaire / Pays | Pratique / Caractéristiques principales | Prescripteurs / exécutants |
| CCCA-BTP / France | **Pratique 1 : positionnement pragmatique (pré-évaluation des connaissances, aptitudes et compétences initiales des apprenants potentiels).**Le positionnement est plus un processus qu'un acte isolé. Il fait partie intégrante du parcours de formation de l'individu.Cette pratique consiste à :**- Identifier les compétences, savoir-faire ou connaissances** acquis par un candidat avant son entrée en formation.**- Prendre en compte les besoins individuels et les attentes de** l'apprenant.**- Établir un parcours de formation individualisé** en tenant compte du contenu de la formation à offrir, de la durée de la période de formation et des méthodes d'enseignement.Deux procédures différentes :- Pour l'EDUCATION INITIALE- Pour une formation complémentaire (continue).Tout ce positionnement conduit à la production de cours personnalisés, qui ne sont pas figés dans le temps et dans le contenu, afin de permettre une éventuelle régulation de ces derniers. | *Prescripteurs :* Former les organismes de premier plan*Mise en œuvre :*Centres de formationStagiairesEntreprises (parfois) |
| CCCA-BTP / France | **Pratique 2 : la certification CléA - un diplôme reconnu dans toute la France qui permet de se former tout au long de sa carrière.**Cette certification est, en pratique, un dispositif d'évaluation, de formation et de certification des connaissances et des compétences interprofessionnelles. La certification CléA permet aux candidats de tester leur niveau et de confronter leurs visions de l'environnement professionnel aux réalités et exigences du marché de l'emploi. Le candidat est évalué dans 7 domaines de compétences transversales et professionnelles débouchant sur des compétences.Le candidat à la certification CléA sera accompagné dans une démarche d'évaluation initiale afin d'identifier ses connaissances dans les 7 domaines du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles. Durée totale de la procédure : 7 heures plus travail intersession. La durée totale de la procédure ne dépassera pas un mois. | *Prescripteur* : Autorités nationales de l'éducation.*Mise en œuvre :*Centres de formationEntreprisesStagiaires |
| FLC Asturias / Espagne | **Pratique 3 : formation professionnelle duale - identification de programmes d'études individualisés dans la formation professionnelle.**Cette pratique propose un ensemble d'outils permettant aux centres de formation et aux entreprises d'identifier, ensemble, les compétences et aptitudes que les apprenants potentiels possèdent déjà et celles qu'ils doivent encore acquérir.Dans cette perspective, le positionnement n'est pas seulement considéré comme une préparation à l'enseignement, mais aussi comme une préparation à la vie professionnelle : - Préparer l'apprenant à intégrer le monde du travail.- Lui transmettre des valeurs et des principes.- Susciter la curiosité et le désir d'apprendre.Dans le positionnement, le rôle du tuteur d'entreprise est essentiel : il doit identifier les exigences auxquelles doit répondre le futur apprenant en fonction des besoins de l'entreprise (outil 2.1), puis, en étroite collaboration avec le tuteur du centre de formation, personnaliser la formation en tenant compte à la fois des capacités de l'apprenant (outil 2.2) et des traits de sa personnalité (outil 2.3) - voir le rapport national (annexe). | *Prescripteurs* : Administrations régionales et nationales de l'EFPChambres et organisations d'entrepreneurs*Mise en œuvre :*Centres de formationEntreprisesStagiaires potentiels |
| Formedil / Italie | **Pratique 4 : APPRENDRE EN FAISANT -** Partir d'un profil existant ou identifier les compétences que la personne doit acquérir.Le processus de validation commence par un pacte entre trois personnes : l'employeur/le mentor de l'entreprise, l'employé et le prestataire de formation dans le cadre de la réunion formateur/tuteur. Cette réunion permet d'établir le parcours de développement professionnel du travailleur (PSP). Une fois que tous les acteurs concernés ont accepté les conditions de l'accord, un entretien informel avec le travailleur a lieu afin de procéder à une première évaluation de ses compétences. Lors de la deuxième réunion, une analyse formelle des compétences est effectuée : le travailleur présente ses certificats/attestations, le tuteur/formateur analyse la documentation et vérifie les compétences par le biais d'un entretien et de tests. À l'issue de ce processus, un parcours de formation ad hoc sera défini pour le travailleur en vue de l'acquisition de nouvelles compétences ou de l'amélioration des compétences existantes. Ce parcours comprendra des réunions formelles et informelles au centre de formation, dans les locaux de l'entreprise et sur le chantier où les phases de travail seront observées (apprentissage par la pratique). À la fin du cours, un contrôle final sera effectué et un certificat des compétences acquises sera délivré, également par le biais de la mise à jour du livret du travailleur. | *Prescripteurs* : Centres de formation*Mise en œuvre :*Ce processus est mené en coopération avec l'entreprise par l'intermédiaire de l'employeur ou du tuteur de l'entreprise. |
| Pedmede / Grèce | **Pratique 5** : **Cours de spécialisation pour les professionnels des musées et de la culture**Les partenaires sectoriels ont entrepris de contacter les musées et les organisations culturelles et de leur demander leurs besoins en termes d'activités de numérisation. Ils ont organisé des événements afin de les informer des modules exacts que les apprenants avaient formés et, ensemble, ils ont dressé une liste de projets possibles - des activités que l'apprenant pourrait mettre en œuvre pendant son stage et qui répondraient réellement aux besoins du musée.Les partenaires ont pris la responsabilité d'aligner ces activités sur les modules du projet et ont fourni une durée indicative en heures afin que l'apprenant et son superviseur au musée choisissent ensemble une ou plusieurs activités à mettre en œuvre.Les compétences nécessaires ont été identifiées par le biais d'études quantitatives et qualitatives qui ont abouti à un index des compétences. À l'issue de l'apprentissage mixte, les responsables de la mise en œuvre (centres de formation et entreprises) ont dressé une liste d'activités pratiques dans le cadre desquelles certaines des compétences identifiées ont été mises en pratique. Par conséquent, chaque stagiaire a été évalué en fonction de l'efficacité de l'exercice pratique qu'il avait choisi de réaliser. | *Prescripteurs* : Musées et organisations professionnelles*Mise en œuvre :*Centres de formationEntreprises |

### Utilité potentielle des pratiques identifiées pour la conception du positionnement initial planifié des apprenants dans leurs parcours de professionnalisation

|  |  |
| --- | --- |
| Pratique / Pays | Utilité et avantages pour RenovUp |
| **Pratique 1** : positionnement pragmatique (évaluation des connaissances, aptitudes et compétences initiales des apprenants potentiels).- France | - Expression des besoins de formation par le candidat- Identification de l'objectif à partir d'une grille de compétences ciblées dans le cadre de la formation- Croiser les deux étapes précédentes pour identifier le contenu de la formation à proposer. |
| **Pratique 2** : la certification CléA - un diplôme reconnu dans toute la France qui permet de se former tout au long de sa carrière.- France | - Le processus d'entretien initial, qui dure au moins un mois - Une série d'au moins deux entretiens pour comprendre pleinement les besoins et les souhaits de l'apprenant potentiel.- La préparation de matériels spécifiquement adaptés aux compétences concernées par la formation- La professionnalisation des participants (notamment l'évaluateur). |
| **Pratique 3 :** formation professionnelle duale - identification de programmes d'études individualisés dans la formation professionnelle.- Espagne | Cette pratique pourrait faciliter l'attention personnelle et l'encouragement des futurs responsables de site et chefs d'équipe, en tenant compte de leurs compétences individuelles. Les apprenants pourraient bénéficier d'un tutorat individuel si nécessaire et progresser selon leurs propres possibilités, en passant d'un niveau à l'autre au fur et à mesure qu'ils sont prêts. |
| **Pratique 4 :** APPRENDRE EN FAISANT - Partir d'un profil existant ou identifier les compétences que la personne doit acquérir - Italie | Compléter l'acquisition des compétences manquantes dans les formations En analysant les expériences déjà réalisées par les centres de formation, il est possible d'identifier les compétences transversales manquantes pour les chefs d'équipe et les chefs de chantier. A partir de cette analyse, un parcours de formation ad hoc pourrait être développé pour chacun de ces personnages. Ce parcours leur permettra effectivement d'acquérir les compétences requises par le marché, les entreprises et les travailleurs et évitera de développer des parcours de formation redondants. Ceci grâce à l'observation des activités de travail sur le chantier et grâce au pacte de formation signé avec l'entreprise et le travailleur pour la croissance professionnelle continue de ce dernier. |
| **Pratique 5** : Cours de spécialisation pour les professionnels des musées et de la culture- Grèce | Cette pratique pourrait aider le projet RenovUp car elle offre aux apprenants une expérience immersive où ils peuvent apprendre de première main, en appliquant leurs connaissances et leur expérience à une situation de travail prédéfinie mais réelle. Le projet est élaboré conjointement par l'employeur (superviseur) et les prestataires de formation du projet, qui identifient les activités spécifiques à réaliser sur le lieu de travail pendant le stage, les objectifs d'apprentissage et les tâches associées, les mécanismes de rapport et de retour d'information, ainsi que le soutien du mentorat.* Expression des besoins actuels de l'entreprise en termes d'activités pratiques qu'un stagiaire pourrait réaliser.
* Identification de tous les résultats d'apprentissage liés à chacune des activités pratiques proposées.
* Mise en place des procédures de suivi et des rôles : 1. le maître de stage du stagiaire, 2. le maître de stage externe, 3. le syndicat des employeurs a suivi le maître de stage pour toute assistance nécessaire.
 |

# **Pratiques existantes de validation et de reconnaissance formelle/non formelle des résultats d'apprentissage dans les situations de travail (ex. Open Badges)**

### Pratiques identifiées dans les pays partenaires

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Partenaire / Pays | Pratique / Caractéristiques principales | Prescripteurs / exécutants |
| CCCA-BTP / France | **Pratique 1 : LES FERMES DE L'AVENIR - COMPAGNIE DANS LE JARDINAGE AGROÉCOLOGIQUE**Le programme d'apprentissage en agriculture agroécologique est une formation itinérante de 8 mois avec un soutien pédagogique local, l'acquisition de compétences par l'expérience et la reconnaissance des compétences par les pairs.Le projet répond à un double enjeu de société : former la future génération d'agriculteurs à des pratiques agricoles respectueuses de l'environnement et des hommes (installation ou salariat), et faciliter l'insertion socioprofessionnelle de personnes, notamment réfugiées en France, par la reconnaissance de leurs aptitudes et compétences avec les Open Badges.La reconnaissance des acquis de l'apprentissage se fait par le biais d'un système de badges numériques, un enregistrement numérique de la réussite ou de la compétence/aptitude.Des évaluations sont effectuées tous les deux mois, parallèlement à un suivi professionnel mensuel.Des présentations régulières des travaux individuels et de groupe sont organisées.Un questionnaire de validation de l'acquisition des connaissances est rempli à la fin de la formation.Un certificat de formation est délivré à la fin du cours, ainsi qu'un livret de compétences. | *Prescripteurs :* Organisations agroécologiques territoriales.*Mise en œuvre :*Centres de formationEntreprises/exploitations agricoles |
| CCCA-BTP / France | **Pratique 2 : CONCOURS NATIONAL "GÉNIE DE LA CONSTRUCTION" (My-Construction Pass)**My-Construction Pass : est un espace virtuel commun pour connecter, au moyen de badges ouverts, des réseaux de partenaires qui ont besoin et envie de se connecter entre eux autour d'actions pour la formation et l'attractivité des jeunes pour les métiers de la construction. Aujourd'hui, une douzaine de partenaires ont déjà rejoint le projet collectifDans le secteur de la construction en France, la première initiative est née lors du concours " CONSTRUCTION GENIUS " pour répondre à la crise sanitaire COVID19 avec des Open Badges pour la participation et les lauréats de l'édition 2020. Trois types de badges :- Un badge de participation - Un badge de finaliste- Un badge de vainqueur. | *Prescripteur* : Fondation de l'école française du béton*Mise en œuvre :*Organisations et communautés souhaitant mettre en place un système de reconnaissance basé sur les Open Badges |
| CCCA-BTP / France | **Pratique 3 : Badge "Inclusion par l'activité économique (IAE)" dans la région Centre Val de Loire**Cette expérimentation devrait permettre aux demandeurs d'emploi et aux salariés en insertion de faire reconnaître leurs compétences informelles acquises tout au long de leur carrière et de pouvoir les encapsuler dans un "badge numérique" reconnu par les acteurs tels que les chefs d'entreprise, les grands groupes, les professeurs, les formateurs, et ainsi faciliter le recrutement.Pour délivrer un badge, le partenaire doit avoir participé au 1er comité de pilotage de l'action. | *Prescripteurs* : Fédération des entreprises d'insertion de la région Centre-Val de LoireAutorité régionale française Centre Val de Loire*Mise en œuvre :*Ligue de l'enseignement (organe régional)Sociétés d'inclusion |
| FLC Asturias / Espagne | **Pratique 4 : Formation professionnelle duale - VALIDATION ET RECONNAISSANCE FORMELLE DES RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE EN SITUATIONS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DUALE ESPAGNE**Chaque communauté autonome espagnole établit comment le maître de stage doit évaluer la formation de l'apprenant.L'évaluation peut être - quantitative, de 1 à 10 ou de 1 à 5 ; - qualitative, qualifiant la formation sur une échelle allant de "Très satisfaisant" à "Insatisfaisant", ou de "Adapté" à "Inadapté" ; - quantitative, de 1 à 10 ou de 1 à 5 ; - qualitative, qualifiant la formation sur une échelle allant de "Très satisfaisant" à "Inadapté".Outre l'évaluation des connaissances liées à l'apprentissage professionnel, les autorités régionales de l'éducation peuvent demander au maître de stage d'observer et d'évaluer d'autres types de compétences de l'apprenant, telles que l'autonomie, l'initiative, l'organisation, le travail d'équipe, la capacité à résoudre des problèmes, etc. | *Prescripteurs* : Administrations régionales et nationales de l'EFPChambres et organisations d'entrepreneurs*Mise en œuvre :*Centres de formationEntreprises |
| Formedil / Italie | **Pratique 5 : APPRENDRE EN FAISANT -** IDENTIFICATION - VALIDATION - CERTIFICATIONLes étapes :1. Accueil et information,2. Reconnaissance des expériences déclarées par la personne,3. Première identification des compétences correspondant à l'expérience acquise,4. Production de preuves,5. Sélection des éléments de preuve,6. Préparation éventuelle du CV Europass, du passeport européen des langues, du livret de formation du citoyen,7. Publication du dossier de preuves et (éventuellement) du dossier d'expériences.Le centre de formation analyse les compétences acquises par le travailleur : par des entretiens formels et informels, par l'administration de tests, par la vérification des activités de travail dans les ateliers du centre de formation et par l'observation des phases de travail sur le chantier.Une grille d'évaluation contenant des notes pour chaque compétence est utilisée et sera mise à jour de temps à autre pendant la formation. Cet outil sera utilisé pour vérifier l'évolution de la croissance professionnelle au cours du parcours de formation.L'employeur/le tuteur d'entreprise utilisera une feuille de travail (formulaire de registre journalier) où il/elle enregistrera chaque semaine les phases de travail effectuées par le travailleur, en y reportant l'évaluation du travail effectué par le travailleur. Cet outil sera utilisé par le tuteur/formateur pour analyser la croissance du travailleur et intervenir si des points critiques sont mis en évidence. | *Prescripteurs* : Centres de formation, entreprises*Mise en œuvre :*Organismes de formation accrédités pour proposer des parcours de formation et d'orientation professionnelle.Services de travaux publics et privés. |
| ITE Łukasiewicz / Pologne | **Pratique 6 : Certificat pour les formateurs des ONG**Dans le cadre de cette initiative, les formateurs (membres de l'Association des formateurs d'ONG) confirment qu'ils possèdent des compétences en matière de planification et de formation. Les candidats peuvent demander un certificat de base suivi de certificats de niveau I, II ou III. Pour chaque certificat, des exigences sont définies, y compris une liste de compétences nécessaires à l'acquisition de la qualificationLa personne souhaitant procéder à la procédure de validation initie et dirige le processus. Elle remplit un questionnaire décrivant son expérience en matière de coaching et le nombre de formations réalisées et achevées.L'étape la plus importante de la validation est la conduite de la formation sous supervision. Le superviseur évalue à la fois le programme de formation et la manière dont il est mené. Sa note et sa recommandation sont transmises au comité de certification, qui peut demander des éclaircissements supplémentaires en cas de doute. Afin d'éviter les irrégularités dans le processus de validation, l'Association a établi des normes pour la réalisation des supervisions.Processus de supervision :1. Séance d'introduction - le superviseur conclut un contrat avec la personne supervisée (nombre de réunions, cadre et conditions organisationnels, domaines de supervision), discute des hypothèses et des grandes lignes de la formation et fournit un retour d'information à ce sujet. La responsabilité du programme de formation incombe à la personne supervisée.
2. Session de participation - Le superviseur participe à l'atelier/la formation organisé par la personne supervisée (observation directe du travail de coaching).
3. Session de clôture - Après la formation, le superviseur fournit un retour d'information, notamment en ce qui concerne les compétences requises pour l'obtention d'un certificat d'un diplôme donné. Outre la description des points forts et des points faibles, le retour d'information doit également inclure des recommandations de développement.

Il s'agit d'un exemple de "certification environnementale". Ce certificat n'est valable que pour ceux qui reconnaissent l'Association des formateurs non gouvernementaux et acceptent ses exigences. | *Prescripteur* : Association des formateurs non gouvernementaux*Mise en œuvre :*Centres de formation.Candidats à la certification. |
| ITE Łukasiewicz / Pologne | **Pratique 7 : Validation des certifications du marché dans le système intégré de certification - procédure de validation légalement réglementée**La validation est accessible à toute personne qui remplit des conditions préalables. Deux cas de figure :* Les candidats au compagnonnage et à la maîtrise dans les professions correspondant à un type d'artisanat donné, répondant aux critères fixés par la loi (concernant les certificats de fin d'études primaires/secondaires, les titres professionnels, les apprentissages).
* Les candidats à l'examen dit "de contrôle", qui ont suivi une formation continue dans le domaine des compétences professionnelles relevant de la profession couverte par l'examen et qui détiennent un certificat attestant de l'accomplissement de cette forme de formation.

La "qualification de marché" est une qualification délivrée en dehors du système éducatif formel. Elle peut être incluse dans le système intégré de qualifications (ZSK) à la demande d'entités agissant dans les domaines de l'économie, du marché du travail, de l'éducation ou de la formation.La validation peut se faire en trois étapes :- l'identification- documenter- la vérification des acquis de l'apprentissage.Dans le cadre des tâches d'examen, les **éléments** suivants **sont évalués** :1. Sélection appropriée des outils et instruments, et capacité à les utiliser correctement
2. Maintenir une bonne attitude pendant le travail
3. Respecter les règles de santé et de sécurité ainsi que les règles de protection de l'environnement
4. Commande d'activités entreprises
5. Propreté, précision et régularité du travail,
6. Rapidité de l'orientation du candidat dans un nouvel environnement d'atelier.

Le résultat du travail commun du conseiller et de la personne participant à la validation peut être une meilleure préparation à la phase de vérification ou l'élaboration d'un plan de formation continue et de développement professionnel.L'autorité de certification (IC) planifie le déroulement exact du processus de vérification et le présente sur son site web. | *Prescripteur* : Ministère de l'éducation et des sciences.L'Institut de recherche en éducation (IBE) est l'organisme supervisé par le ministère.*Mise en œuvre :*Autorités de certification (IC).Organisme externe d'assurance qualité (PZZJ). |
| ITE Łukasiewicz / Pologne | **Pratique 8 : Validation des compétences permettant d'exercer des fonctions techniques indépendantes dans le secteur de la construction** - une solution juridiquement encadrée.La condition pour obtenir des droits de construction est de réussir l'examen avec une connaissance du processus de construction et des compétences dans l'application pratique des connaissances techniques. La chambre d'autonomie professionnelle compétente reconnaît l'expérience professionnelle acquise par le candidat après l'obtention de son diplôme (elle ne peut être confirmée que par une personne inscrite dans une chambre et disposant des droits de construction appropriés). La chambre mène une procédure de qualification en deux étapes :(1) Vérification de la formation et de l'expérience professionnelle correspondant à la spécialité des droits de construction (vérification des documents, y compris des déclarations confirmant le stage effectué par le candidat).(2) un examen portant sur la connaissance du processus de construction et l'application pratique des connaissances techniques (l'examen comprend une partie écrite et une partie orale ; aucune partie distincte de l'examen ne se déroule directement sur le chantier). | *Prescripteur* : Ministère du développement économique et de la technologie*Mise en œuvre :*Chambre polonaise des ingénieurs civils + chambres régionales |
| Pedmede / Grèce | **Pratique 9** : **Validation des certifications du marché dans le système intégré de certification - ISO 17024****Exemple : Formation et certification des employés du secteur de la construction et des matériaux / BIM Expert - PEDMEDE**En détail, le parcours de certification comprend les étapes suivantes :1. Dépôt de la demande de certification et des pièces justificatives nécessaires
2. Vérification par l'organisme hellénique d'accréditation (ESYD) de la demande de certification et des documents justificatifs de chaque participant.
3. La demande ayant été approuvée, la carte de certification de chaque participant a été délivrée
4. Création d'un calendrier d'examen de certification accrédité
5. Participation des participants à l'examen
6. Délivrance des résultats à l'issue de l'examen de certification
7. Délivrance de la décision de délivrer des certificats et des attestations aux personnes ayant réussi l'examen de certification
 | *Prescripteurs* : PEDMEDEOrganisme hellénique d'accréditation*Mise en œuvre :*Centres de certification |

### Utilité potentielle des pratiques identifiées pour la conception de la validation prévue des compétences individuelles et des acquis de l'apprentissage

|  |  |
| --- | --- |
| Pratique / Pays | Utilité et avantages pour RenovUp |
| **Pratique 1** : LES FERMES DU FUTUR - COMPAGNIE DANS LE JARDINAGE AGROÉCOLOGIQUE - France | Cet Open Badge permet de produire des référentiels métiers évolutifs, de créer un réseau articulé autour de chaque compétence, de construire une société de coopération et de résilience et de faire émerger les compétences issues de l'expérience informelle. |
| **Pratique 2** : CONCOURS NATIONAL "GÉNIE DE LA CONSTRUCTION" (My-Construction Pass) - France | Cet Open Badge représente non seulement une déclaration mais aussi une validation numérique des compétences, des connaissances et de l'expérience d'une personne, acquises de manière formelle ou informelle, qui peuvent être ajoutées à un CV.Les badges ouverts peuvent valoriser et mettre en évidence un réseau de compétences et de savoir-faire spécifiques à une profession. |
| **Pratique 3** : Badge "Inclusion par l'activité économique (IAE)" dans la région Centre Val de Loire - France | La Fédération des entreprises d'insertion de la région Centre-Val de Loire s'est donné pour objectif de valoriser les compétences informelles et non certifiables acquises par les salariés en insertion tout au long de leur parcours professionnel et de les rendre accessibles aux employeurs dans le cadre de l'expérience "*Badgeons l'IAE en Centre-Val de Loire".* |
| **Pratique 4 :** Formation professionnelle duale - VALIDATION ET RECONNAISSANCE FORMELLE DES RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE EN SITUATIONS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DUALE ESPAGNE- Espagne | Cette pratique pourrait faciliter la validation et la reconnaissance des résultats d'apprentissage et des compétences non techniques acquis dans des situations d'apprentissage réelles au sein de l'entreprise, facilitant vraisemblablement leur intégration dans les futurs badges ouverts, selon leurs propres possibilités, en passant d'un niveau à l'autre au fur et à mesure qu'ils sont prêts. |
| **Pratique 5 :** APPRENDRE EN FAISANT - IDENTIFICATION - VALIDATION - CERTIFICATION - Italie | Analyse des preuves et identification des compétences potentiellement approuvables, définition du contenu à approfondir par le biais de l'entretien et de sa mise en œuvre.Structuration et administration des tests, formulation d'une décision de validation dans les documents d'examen.Communication. |
| **Pratique 6 :** Certificat pour les formateurs des ONG - Pologne | **Pratique 6 : Certificat pour les formateurs des ONG**Dans le cadre de cette initiative, les formateurs (membres de l'Association des formateurs d'ONG) confirment qu'ils possèdent des compétences en matière de planification et de formation. Les candidats peuvent demander un certificat de base suivi de certificats de niveau I, II ou III. Pour chaque certificat, des exigences sont définies, y compris une liste de compétences nécessaires à l'acquisition de la qualificationLa personne souhaitant procéder à la procédure de validation initie et dirige le processus. Elle remplit un questionnaire décrivant son expérience en matière de coaching et le nombre de formations réalisées et achevées.L'étape la plus importante de la validation est la conduite de la formation sous supervision. Le superviseur évalue à la fois le programme de formation et la manière dont il est mené. Sa note et sa recommandation sont transmises au comité de certification, qui peut demander des éclaircissements supplémentaires en cas de doute. Afin d'éviter les irrégularités dans le processus de validation, l'Association a établi des normes pour la réalisation des supervisions.Processus de supervision :1. Séance d'introduction - le superviseur conclut un contrat avec la personne supervisée (nombre de réunions, cadre et conditions organisationnels, domaines de supervision), discute des hypothèses et des grandes lignes de la formation et fournit un retour d'information à ce sujet. La responsabilité du programme de formation incombe à la personne supervisée.
2. Session de participation - Le superviseur participe à l'atelier/la formation organisé par la personne supervisée (observation directe du travail de coaching).
3. Session de clôture - Après la formation, le superviseur fournit un retour d'information, notamment en ce qui concerne les compétences requises pour l'obtention d'un certificat d'un diplôme donné. Outre la description des points forts et des points faibles, le retour d'information doit également inclure des recommandations de développement.

Il s'agit d'un exemple de "certification environnementale". Ce certificat n'est valable que pour ceux qui reconnaissent l'Association des formateurs non gouvernementaux et acceptent ses exigences. |
| **Pratique 7 :** Validation des certifications du marché dans le système intégré de certification - procédure de validation légalement réglementée - Pologne | Il s'agit d'une méthode de reconnaissance des acquis de l'apprentissage - applicable dans le cas des contremaîtres de la construction (chefs de chantier et chefs d'équipe) en Pologne (la description de leurs qualifications est incluse dans le système intégré de qualifications).Les certificats délivrés par les chambres de métiers après avoir passé l'examen de "contrôle" jouent de facto un rôle similaire aux badges ouverts, permettant la vérification et la validation de petites portions d'acquis d'apprentissage, plus petites que les qualifications, mais avec une expression claire de leur caractère professionnel (y compris les questions de la partie orale de l'examen, lorsque la santé et la sécurité, la protection de l'environnement sont concernées. Ils n'ont pas de **forme numérique**. |
| **Pratique 8 :** Validation des compétences permettant d'exercer des fonctions techniques indépendantes dans le secteur de la construction - une solution juridiquement réglementée - Pologne | Cette pratique part du principe que la preuve la plus fiable de la possession des compétences requises (en l'occurrence le droit d'exercer des fonctions techniques indépendantes dans le domaine de la construction) est la durée appropriée de la pratique professionnelle.Les fonctions du directeur de la construction sont si complexes, elles concernent des activités à si long terme qu'il est difficile d'imaginer un examen pratique (directement sur le site de construction) délivrant des permis/droits de construire (il devrait durer de nombreux mois). L'évaluation sur le lieu de travail peut plutôt porter sur des aptitudes ou des compétences spécifiques (ce qui serait plus facile pour un contremaître que pour un directeur).Il s'agit d'une pratique basée sur les opinions/déclarations d'autres personnes du secteur disposant des autorisations appropriées à cette fin (l'expérience professionnelle du candidat ne peut être confirmée que par une personne disposant des droits de construction appropriés et inscrite sur la liste des membres de la Chambre). Cette approche pourrait également être utilisée dans le cadre du projet RenovUp pour la validation des compétences des chefs de chantier ou des contremaîtres dans le secteur de la construction (évaluation par des experts plus expérimentés - la définition du terme "expert" est bien entendu nécessaire). Aujourd'hui, en Pologne, il n'existe pas de moyen de confirmer les compétences des contremaîtres, que ce soit sur le chantier ou ailleurs. RenovUp pourrait nous aider à développer un profil de compétences pour les contremaîtres dans le secteur de la construction et des méthodes de validation qui tiendraient compte des expériences des artisans. |
| **Pratique 9** : Validation des certifications du marché dans le système intégré de certification - ISO 17024Exemple : Formation et certification des employés dans le secteur de la construction et des matériaux / Expert BIM - PEDMEDE - Grèce | Il pourrait s'agir d'une autre méthode de reconnaissance, étant donné que le système de certification ISO 17024 est commun à tous les pays. |

# **Conclusion : Idées sur la manière d'exploiter les informations collectées pour la conception des parcours de professionnalisation**

Les partenaires du projet RenovUp doivent maintenant faire face à l'enjeu majeur qui est la conception de parcours de professionnalisation pour les chefs de chantier et les chefs d'équipe travaillant sur les chantiers de rénovation des bâtiments. Ceux-ci doivent être, comme convenu, individualisés et construits sur l'apprentissage en alternance, en lien avec les attentes des entreprises, identifiées lors de la phase IO1 - Activités 1 et 2, entre octobre 2020 et mai 2021 (voir le rapport transnational et les rapports nationaux correspondants). Au fur et à mesure de leur expérience dans le projet, les partenaires s'éloignent d'une approche exclusivement modulaire de la formation professionnelle et sont de plus en plus convaincus que les futurs dispositifs de formation seront de plus en plus individualisés, ancrés dans les situations de travail et s'adressant à des apprenants de plus en plus hétérogènes. La réponse de formation doit donc être flexible et s'adapter à de nombreuses circonstances imprévues.

Ces tendances sont également perceptibles dans les informations collectées lors de l'identification des exemples existants d'apprentissage en situation de travail, de positionnement individuel des apprenants avant leur entrée en formation professionnelle/professionnalisation, ainsi que de validation des aptitudes, qualifications et compétences personnelles. Les méthodes et pratiques identifiées montrent l'importance des facteurs suivants dans la formation professionnelle :

* **Prise en compte accrue de la co-activité et de l'imprévisibilité** dans les activités professionnelles, y compris celles des chefs de chantier et des chefs d'équipe sur les chantiers de rénovation de bâtiments (dans tous les pays partenaires)**.**
* **Reconnaissance du rôle de l'entreprise dans le processus de formation** comme premier lieu d'acquisition des compétences professionnelles et non comme simple lieu d'application ou de stage (très formalisé en France et en Espagne).
* Distinction entre "**situation professionnelle**" et "**situation de travail**" soulignée par le CCCA-BTP (voir la méthode "Séquence PRO", FR) et entre "**apprentissage par le travail**" et "**apprentissage sur le lieu de travail**" soulignée par Pedmede (voir "Mise en œuvre de tâches dans un contexte professionnel réel", GR).
* La compréhension de la **"compétence" comme un croisement entre "capacité" et "activité**", en cohérence avec la définition donnée par le CEDEFOP. Par conséquent, les badges ouverts devraient être utilisés pour reconnaître cette compétence, qui doit être prouvée dans la situation de travail, et pas seulement la capacité ou l'aptitude professionnelle. Cela implique que, tout naturellement, si les partenaires souhaitent travailler sur des **programmes d'amélioration des compétences, ils doivent les concevoir en relation avec les situations de travail (activités) dans l'entreprise**.
* **Le positionnement initial**, différent de l'évaluation finale des acquis d'apprentissage, même s'il n'est pas encore pratiqué partout à sa juste mesure, **reste un avenir et une valeur ajoutée indispensable** pour les parcours de professionnalisation à développer. Les pratiques du CCCA-BTP, de la FLC Asturias et de l'ITE Łukasiewicz démontrent que le **positionnement est un processus et non un acte unique**.
* **La validation, la transparence et la reconnaissance des compétences personnelles et des acquis de l'apprentissage** ont lieu (surtout en France et en Espagne, mais aussi en Pologne et en Grèce) non seulement dans les organismes de formation ou les centres d'examen spécialisés, mais aussi **dans l'entreprise**, avec les tuteurs d'entreprise appropriés.

A partir de ces observations générales, il semble essentiel d'intégrer dans notre travail d'ingénierie éducative et de formation un certain nombre d'éléments découverts à travers l'analyse des bonnes pratiques discutées dans ce rapport.

### Pour la conception de l'apprentissage en milieu professionnel (sur le lieu de travail et dans le centre de formation)

* Adopter définitivement une approche basée sur les compétences et non sur les aptitudes visibles (cf. méthodes françaises 3.1. et 3.2, méthode espagnole 3.3)
* Combiner l'apprentissage basé sur les compétences dans des situations de travail avec des évaluations formatives pendant les activités de formation dans l'entreprise et dans le centre de formation (cf. méthodes françaises 3.1 et 3.2).
* Travail sur les méthodes d'observation et d'analyse des situations de travail en entreprise, ainsi que sur la répartition des activités de formation entre l'entreprise et le centre de formation, à partir notamment des expériences menées plus spécifiquement en France (méthode 3.2) et en Espagne (méthode 3.3).
* Classifier les compétences à acquérir dans les situations de travail en s'inspirant de la méthode polonaise 3.5 et en incluant les trois dimensions suivantes : cognitive (contenu), émotionnelle (motivation) et sociale (interaction), en se référant à la médiation entre elles et en lien avec le concept d'"apprentissage basé sur les défis" (méthode grecque 3.6).
* Explorer les outils existants utiles à l'identification et à la description des compétences spécifiques requises des chefs de chantier et des chefs d'équipe travaillant sur des chantiers de rénovation de bâtiments (examiner toutes les méthodes analysées, y compris la méthode italienne 3.4).

En conclusion, explorer surtout les liens entre les activités professionnelles et les capacités à mobiliser pour ces activités dans le processus d'émergence et de consolidation des compétences.

### Pour la conception de la pré-évaluation et du positionnement des futurs stagiaires dans leur processus de professionnalisation

* Considérer la pré-évaluation et le positionnement comme une étape 1 (obligatoire) du processus de professionnalisation, cruciale pour sa réussite (cf. Pratiques françaises 4.1. & 4.2 - notamment pour son inscription dans le temps et pour l'identification du travail accompagné et autonome des futurs apprenants, Pratique espagnole 4.3 - pour l'identification de curricula individualisés).
* Explorer les outils existants utiles à la pré-évaluation et au positionnement des futurs ou actuels chefs de chantier et chefs d'équipe travaillant sur des chantiers de rénovation de bâtiments dans leurs parcours de professionnalisation (revoir toutes les méthodes analysées, y compris la pratique italienne 4.4, polonaise 4.5 et grecque 4.6).
* Analyser les pratiques permettant aux formateurs de vérifier périodiquement l'adéquation des contenus des parcours de professionnalisation avec le positionnement initial et les modalités d'adaptation aux situations évolutives (complexité et imprévisibilité des processus de professionnalisation - toutes Pratiques concernées - de 4.1 à 4.6).

En conclusion, l'analyse des pratiques identifiées montre que les processus de pré-évaluation et de positionnement en tant que préalable à la formation peuvent encore être améliorés. Pourtant, notre recherche montre qu'il s'agit d'une étape essentielle pour comprendre le lien entre les apprenants, la situation de travail dans laquelle ils vont évoluer et les progrès qu'ils doivent réaliser pour travailler avec la compétence attendue (en d'autres termes, le lien entre le travailleur, les activités professionnelles et les capacités à mobiliser pour ces activités dans le processus d'émergence et de consolidation des compétences individuelles).

### Pour la validation et la reconnaissance des capacités, des aptitudes, des résultats de l'apprentissage et des compétences des groupes bénéficiaires cibles

* Stabiliser les processus de validation et de reconnaissance en s'inspirant des pratiques espagnoles (5.4), italiennes (5.5), polonaises (5.7 & 5.8) et grecques (5.9).
* Créer un lien avec le projet Open Badges et la norme ISO 17024 pour les processus de reconnaissance des qualifications (pratique grecque 5.9).
* Analyser de plus près les pratiques polonaises 5.6, 5.7 et 5.8 concernant la reconnaissance des compétences acquises sur le lieu de travail ou par d'autres moyens informels, par le biais du système intégré de qualification.
* Résoudre les problèmes liés à l'espace numérique et virtuel grâce à l'expérience acquise dans le cadre des pratiques françaises 5.1 et 5.2.

En conclusion, certaines approches méthodologiques de positionnement initial et d'évaluation finale peuvent être utilisées dans les deux sens, même si leur finalité n'est pas la même. En effet, les deux étapes sont individualisées et donnent lieu à des procédures d'accompagnement souvent similaires dans leur conception.

# **Annexe : Contribution détaillée des partenaires du projet**

### CCCA-BTP (France)

|  |
| --- |
| **Résumé**Le CCCA-BTP a mené ses recherches à partir des ressources documentaires disponibles. Trois chercheurs en formation et innovation pédagogique, tous issus du département formation, ont participé à cette recherche documentaire qui s'est déroulée entre début juin et fin juillet 2021. Une grille fournie a servi de base à la restitution des résultats.Nous avons constaté que, malgré un cadre théorique et méthodologique assez abondant concernant principalement les actions de formation en entreprise, il existait peu d'exemples concrets d'application sur le terrain. Ainsi, l'intégration des situations de travail dans les cours de formation à plus grande échelle, le positionnement des candidats à la formation dans leurs cours et la reconnaissance des résultats de l'apprentissage par des badges ouverts sont encore des défis relativement peu relevés.**Néanmoins, nous avons identifié, dans le contexte français, certaines pratiques qu'il serait intéressant d'analyser plus avant dans le cadre du projet RenovUp :**\* Meilleure prise en compte de la co-activité et de l'imprévisibilité dans les activités du chef de chantier et du chef d'équipe grâce à l'approche AFEST (*action de formation en situation de travail).*\* Reconnaissance du rôle de l'entreprise dans le processus de formation en tant que lieu principal d'acquisition des compétences professionnelles et non pas seulement comme lieu d'application.\* Distinction entre "situation professionnelle" et "situation de travail" à entreprendre dans le travail d'ingénierie de formation (voir l'approche "Séquence PRO").\* La compréhension de la notion de "compétence" comme un croisement entre "capacité" et "activité". Par conséquent, les badges ouverts devraient être utilisés pour reconnaître cette compétence, qui doit être prouvée en situation de travail, et pas seulement la capacité ou l'aptitude professionnelle.\* Le positionnement, même s'il n'est pas encore pratiqué à son plein potentiel, reste un avenir et une valeur ajoutée indispensable pour les parcours de professionnalisation à développer dans le cadre du projet RenovUp.**Cela pourrait être exploité d'une manière plus particulière :**\* Prise en compte de l'expérience professionnelle des candidats en suivant la méthode "Séquence Pro" et le positionnement pratiqué par le centre de formation BTP CFA Normandie.\* Liens entre les activités professionnelles et les capacités à mobiliser pour ces activités dans le processus d'émergence et de consolidation des compétences\* Liens à créer entre les compétences résultant du processus d'apprentissage dans les situations de travail et leur reconnaissance par des badges ouverts basés sur l'expérience des "fermes du futur".\* Expérience "CléA" pour l'organisation pratique du processus de positionnement dans les parcours de professionnalisation (séquences de travail accompagné et travail autonome des candidats à la formation). |

Première partie :

**Méthodes existantes d'observation et d'analyse des situations de travail susceptibles d'être exploitées pour l'apprentissage en milieu professionnel (dans le secteur de la construction ou ailleurs).**

**Méthode 1 : AFEST - Action de formation en entreprise, approche par les compétences et individualisation des parcours**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la méthode 1 et explication de son contexte. | L'AFEST (action de formation en *situation de travail*) a été inscrite dans la loi de réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018. Il s'agit d'une formation formelle en situation de travail, c'est-à-dire dans l'environnement de production. Son ambition est d'organiser des rencontres avec des objets et des situations qui permettent d'apprendre, de construire et de développer des capacités à comprendre et à agir.Des actions expérimentales sont menées en France depuis 2018, principalement dans des branches où la formation en situation de travail est une tradition (réparation automobile, métiers de bouche, hôtellerie, restauration, bâtiment). Il existe cependant une difficulté à passer des phases d'expérimentation de l'AFEST formalisée à son déploiement à plus grande échelle. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | La coactivité entre les formateurs des centres de formation et la coopération avec les assistants pédagogiques, les directeurs et les autres personnels, notamment ceux qui assurent le lien avec les entreprises, ainsi que les liens avec les financeurs de la formation professionnelle (tels que les conseillers régionaux Constructys pour le secteur de la construction en France) et les salariés des entreprises sont des éléments fondamentaux pour la réussite de l'AFEST.**Les acteurs de l'AFEST*** L'apprenant : la personne formée par l'intermédiaire de l'AFEST
* Le référent AFEST : il conçoit l'ingénierie de formation et supervise les accompagnateurs AFEST au niveau du centre de formation ou au niveau régional (si les centres de formation travaillent en réseau).
* Le superviseur AFEST du centre de formation : un formateur, expert ou non dans le domaine. Il peut s'agir d'une personne formée à l'entretien d'explicitation et qui n'est pas nécessairement formateur. Il accompagne, en lien avec le formateur AFEST de l'entreprise, la mise en œuvre du processus, depuis le diagnostic d'opportunité et de faisabilité de l'AFEST jusqu'à l'évaluation des acquis.
* Le formateur AFEST dans l'entreprise : employé, chef d'entreprise ou manager qui formera l'apprenant.
 |
| Description de la méthode 1. | L'AFEST confirme que les situations de production peuvent être utilisées à des fins de formation, à condition que leur organisation et leur mise en œuvre soient correctement encadrées. La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend :* Analyse de l'activité de travail afin de l'adapter, si nécessaire, à des fins pédagogiques.
* La désignation préalable d'un formateur qui peut exercer une fonction de tutorat.
* la mise en place de phases réflexives, distinctes des situations de travail et destinées à utiliser les enseignements tirés de la situation de travail à des fins pédagogiques, qui permettent d'observer et d'analyser les différences entre les attentes, les réalisations et les connaissances acquises dans chaque situation de travail afin de consolider et d'expliquer ce qui a été appris
* Évaluations spécifiques des résultats de la formation qui marquent ou concluent l'action.

**Étapes de l'AFEST :**1. Vérification de l'adéquation de l'AFEST à une situation spécifique (demande de l'entreprise, demande du futur apprenant, reconversion professionnelle...) : action du référent AFEST et/ou du conseiller de l'organisme financeur.
2. Identifier les compétences à développer en situation de travail : le référent AFEST et/ou le coach AFEST.
3. Elaborer l'offre pédagogique et commerciale : le référent AFEST et/ou le coach AFEST.
4. Positionnement de l'apprenant : le référent AFEST et/ou le coach AFEST.
5. Construire et mettre en œuvre le parcours de formation : le référent AFEST et/ou le coach AFEST.
6. Analyser l'action et la faire analyser : le superviseur AFEST.
7. Adapter le parcours de formation : le référent AFEST et/ou le superviseur AFEST.
8. Mesurer les acquis de l'apprenant : le superviseur AFEST.
9. Analyser la démarche et son impact : le référent AFEST et/ou le coach AFEST.
 |
| Comment la compétence, résultant d'un apprentissage en milieu professionnel, est définie et comprise dans le cadre de la méthode 1. | L'approche par compétences et l'individualisation des parcours sont des enjeux majeurs pour l'AFEST. La compétence, dans ce contexte, est un ensemble de connaissances et d'aptitudes qui permettent au stagiaire de comprendre la situation professionnelle et d'y agir.Au cours de sa période de formation dans le centre de formation, l'apprenant acquiert des connaissances et des savoir-faire (qui peuvent être théoriques et pratiques). Ensuite, lorsqu'il retourne sur son lieu de travail, il est en mesure d'appliquer les connaissances et les aptitudes acquises dans le centre de formation (c'est-à-dire de les transformer en compétences).La compétence, dans le cadre de l'AFEST, s'exprime à travers les indicateurs suivants (*Santelmann, Education Permanente, Dossier L'AFEST, 2021, p. 132*) :- Degré d'adhésion de l'apprenant à l'activité (intérêt pour les actions et les tâches à accomplir - motivation)- Anticipation et adaptation aux situations rencontrées et degré d'aisance dans la réalisation des actions et tâches confiées)- Maîtrise de l'exercice professionnel (sécurité du geste, habileté, confiance en soi)- Initiative face à des circonstances imprévues- Bonne gestion des erreurs.Ces indicateurs peuvent être pris en compte dans les processus d'évaluation des résultats de l'apprentissage en situation de travail. |
| Utilité potentielle de la méthode 1 pour la conception de dispositifs de professionnalisation | * L'AFEST peut être utilisée comme une modalité de formation unique ou combinée à d'autres modalités de formation.
* L'AFEST permet de développer des compétences professionnelles liées à une activité spécifique (comme les chefs de chantier et les chefs d'équipe).
* L'AFEST peut être intégrée dans un parcours de formation plus large menant à une certification telle que

- Un diplôme ou titre professionnel national délivré par l'État - Qualification professionnelle délivrée par un organisme de formation ou une chambre consulaire.* Les acquis de l'apprentissage résultant de l'AFEST peuvent être validés par un Open Badge.
 |

Références :

*AFEST action de*  *formation*  *en*  *situation de*  *travail - GUIDE de déploiement (méthodologie ET OUTILS) - CCCA-BTP - DPFIP - Pôle Certifications - 2017*

*Education Permanente, Dossier L'AFEST, 2021*

**Méthode 2 : " SÉQUENCE PRO "**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la méthode 2 et explication de son contexte. | "Séquence Pro" est une démarche pédagogique, mise en place par le CCCA-BTP il y a plus de 15 ans, qui permet d'utiliser des situations réelles de travail et de chantier pour les transformer en situations d'apprentissage dans les formations.Cette approche a été conçue pour soutenir et professionnaliser les formateurs des centres de formation, en les préparant à mieux utiliser les situations de travail lors de la formation des apprentis dans les centres de formation. Elle donne également du sens à l'apprentissage en l'ancrant dans la réalité des apprenants et évite ainsi les approches trop théoriques et décontextualisées.Il est toujours appliqué dans les centres de formation en relation avec le CCCA-BTP. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | "Séquence Pro est une initiative du service formation du CCCA-BTP, mise en place en accord avec les partenaires sociaux du BTP français. Il est toujours géré par les conseillers en formation du CCCA-BTP et relayé par les organismes de formation régionaux et locaux. Il existe deux groupes principaux d'utilisateurs :- Concepteurs d'actions de formation dans les centres de formation.- Formateurs (principalement dans les disciplines professionnelles). |
| Description de la méthode 2. | L'approche consiste en trois phases :1. OBSERVER et ANALYSER les situations de travail caractéristiques des emplois ou des fonctions.

La description d'une situation de travail consiste à décrire les activités de l'individu dans une situation de travail.Chaque situation de travail :- a un début et une fin,- est orienté vers un objectif, - prend en compte les contraintes (moyens, environnements, méthodes, matériaux, main d'œuvre),- nécessite des ressources matérielles et immatérielles, - se déroule dans un contexte,- est décomposé en activités puis en tâches.1. Construire la séquence d'apprentissage (situation) à partir des situations de travail et en même temps des situations d'apprentissage dans l'entreprise, ORGANISER les différentes sessions.

La situation d'apprentissage est la contextualisation de l'objectif de la séquence.- Elle est toujours tirée de situations réelles et concrètes qui ont **un sens** pour l'apprenti.- Dans les domaines professionnels, les situations d'apprentissage sont toujours tirées de situations de travail observées dans les entreprises.- Elle permet de mettre les apprentis au travail sur la base d'un problème qu'ils peuvent comprendre, c'est-à-dire qui s'inspire de leur expérience.- L'objectif est d'acquérir les connaissances et les savoir-faire ciblés qui peuvent être transformés en compétences.1. MODÉRER la séquence d'apprentissage dans le centre de formation, en trois étapes :

- Analyse par les apprentis de la situation de travail vécue dans l'entreprise.- Intégration de l'expérience professionnelle des apprentis dans les différentes sessions d'apprentissage du centre de formation.- Travail de synthèse et préparation de la formation en entreprise. Cette synthèse est individuelle et porte sur deux aspects :Ce que j'ai appris au centre de formation (questions et réponses).° Comment je vais utiliser ce que j'ai appris dans le centre de formation dans des situations de travail au sein de l'entreprise. |
| Comment la compétence, résultant d'un apprentissage en milieu professionnel, est définie et comprise dans le cadre de la méthode 2. | La compétence est ici une rencontre entre la capacité et l'activité, articulant l'individu, la situation et l'environnement.La compétence est une activité qui relie l'individu, la situation et l'environnement. La compétence est donc avant toutune capacité à combiner et à mobiliser des ressources dans un contexte relationnel et collaboratif, tout en faisant preuve de responsabilité, d'autonomie et de créativité.Le fait de disposer de ressources (internes et externes, comme les savoirs et savoir-faire acquis dans le centre de formation) n'est pas une garantie de pouvoir être compétent, car il faut aussi pouvoir les combiner et les mettre en œuvre dans un contexte ou une situation. C'est le sens de la compétence dans le cadre de la "Séquence Pro". |
| Utilité potentielle de la méthode 2 pour la conception de dispositifs de professionnalisation | La "Séquence pro" permet de mieux comprendre les concepts utiles à la construction des parcours de professionnalisation RenovUp :- La **situation professionnelle** qui est le fait de l'entreprise. Il se caractérise par le contexte concret dans lequel des personnes réalisent une production matérielle ou immatérielle dans des conditions d'activité et de sécurité préalablement définies.- La **situation de travail** est le fait de l'individu qui intervient dans la situation de travail.Il s'agit donc de l'ensemble des activités réalisées par l'individu pour atteindre la production attendue. L'**expérience professionnelle et la compétence se construisent en situation de travail**.- La **situation d'apprentissage** en centre de formation est l'œuvre du formateur qui la construit à partir de l'observation d'une situation de travail sur le site et de son analyse. |

Partie 2

**Pratiques permettant aux organismes de formation d'évaluer préalablement puis de positionner les stagiaires dans leur processus de professionnalisation (formation modulaire) : dans le secteur de la construction ou ailleurs.**

**Pratique 1 : Positionnement (évaluation des connaissances, aptitudes et compétences initiales des apprenants potentiels) identifié au centre de formation BTP CFA Normandie**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 1 et explication de son contexte. | Le positionnement est plus un processus qu'un acte isolé. Il fait partie intégrante du parcours de formation de l'individu.Idéalement, cette pratique consiste à :**- Identifier les compétences, savoir-faire ou connaissances** acquis par un candidat avant son entrée en formation**- Prise en compte des besoins individuels et des attentes de** l'apprenant **- Établir un parcours de formation individualisé** en tenant compte du contenu de la formation à offrir, de la durée de la période de formation et des méthodes d'enseignement.Le positionnement à l'entrée en formation pour établir un parcours de formation adapté aux besoins de l'apprenant est devenu obligatoire depuis la loi de 2018 sur la formation professionnelle. Cette pratique a été mise en place depuis lors dans de nombreux organismes de formation de la branche BTP, mais avec une efficacité relative. Certaines institutions de formation l'ont donc remanié dans le but de le rendre plus attractif pour les futurs apprenants. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | - La gestion de l'impulsion institutionnelle.- Les équipes pédagogiques des organismes de formation qui sont chargées d'organiser le positionnement (entretien, questionnaires, synthèse, etc.) pour l'opérationnalisation.- l'apprenant potentiel, dont l'engagement et l'implication dans le processus sont essentiels |
| Description de la pratique 1 | **Pour les candidats à la FORMATION INITIALE, la pratique est la suivante :**- Positionnement parmi un éventail de parcours de formation possibles, afin de choisir celui qui convient le mieux à l'individu concerné. Il est proposé le plus tôt possible à tous les candidats (CEC 3 et 4) qui envisagent une formation.- Il est actuellement réalisé au moyen d'un test papier en face à face et sous forme de questionnaires portant sur les connaissances de base (mathématiques et français + quelques compétences).- L'objectif est de détecter le plus tôt possible ceux qui sont en difficulté ou en décrochage scolaire afin de leur proposer une remédiation immédiate via un dispositif dédié ou en s'appuyant sur les "centres de ressources et d'aide à la formation" disponibles dans les organismes de formation du BTP.- Ces tests sont couplés à un entretien de trente minutes entre le futur apprenant et un membre de l'équipe pédagogique. Cet entretien permet de valider ou non les résultats du test initial et de prendre en compte les souhaits du candidat à la formation.- La pratique est identique pour les apprenants de niveau 5 (BTS), mais avec un questionnaire plus approfondi étendu aux compétences professionnelles.**Pour les candidats à la formation continue, la pratique est la suivante :**- Le candidat est reçu en entretien afin d'exprimer ses besoins en formation. Un test en face à face permet d'évaluer certaines connaissances (enseignement général et technologique) et compétences professionnelles de la personne. L'outil utilisé est une grille reprenant l'ensemble des compétences visées dans le référentiel de l'activité professionnelle. En fait, il s'agit plutôt d'un exercice d'auto-positionnement en croisant les besoins exprimés par la personne et les besoins détectés par le test. Le tout avec l'appui de l'équipe pédagogique.- Tout ce positionnement conduit à la production de cours personnalisés, qui ne sont pas figés dans le temps et dans le contenu, afin de permettre une éventuelle régulation de ces derniers. |
| Utilité potentielle de la pratique 1 pour la conception de programmes de professionnalisation | - Expression des besoins de formation par le candidat- Identification de l'objectif à partir d'une grille de compétences ciblées dans le cadre de la formation- Croiser les deux étapes précédentes pour identifier le contenu de la formation à proposer. |

**Pratique 2 : Certification CléA - un diplôme reconnu dans toute la France qui permet de se former tout au long de sa carrière**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 2 et explication de son contexte. | La certification CléA est un dispositif d'évaluation, de formation et de certification des connaissances et des compétences interprofessionnelles. La certification CléA permet aux candidats de tester leur niveau et de confronter leur vision de l'environnement professionnel aux réalités et exigences du marché du travail. Le candidat est évalué dans 7 domaines de compétences :1. COMMUNIQUER EN FRANÇAIS2. UTILISER LES RÈGLES DE BASE DU CALCUL ET DU RAISONNEMENT MATHÉMATIQUE3. UTILISER LES TECHNIQUES USUELLES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION NUMÉRIQUE4. TRAVAILLER DANS LE CADRE DE RÈGLES DÉFINIES DE TRAVAIL EN ÉQUIPE5. TRAVAILLER DE MANIÈRE INDÉPENDANTE ET ATTEINDRE UN OBJECTIF INDIVIDUEL6. APPRENDRE À APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE7. LA MAÎTRISE DES GESTES ET POSTURES, LE RESPECT DES RÈGLES ÉLÉMENTAIRES D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET D'ENVIRONNEMENTLorsque tous les domaines sont acquis, le candidat obtient une certification professionnelle officielle, reconnue dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les régions françaises.L'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles certifié par CléA est à la fois un atout pour la sécurisation des parcours professionnels, un enjeu de compétitivité pour les entreprises et un enjeu social. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | Des personnes moins qualifiées, souvent sans diplôme, afin d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité d'évolution.Les formateurs de l'équipe pédagogique (formalisation des épreuves et choix des contenus)Un évaluateur spécialement formé pour ce programme. |
| Description de la pratique 2, permettant aux organismes/centres de formation d'identifier les connaissances et compétences que les futurs apprenants possèdent déjà et de leur proposer des cursus individualisés correspondant à leurs propres objectifs et besoins d'apprentissage. | Le candidat à la certification CléA sera accompagné dans une démarche d'évaluation initiale afin d'identifier ses connaissances dans les 7 domaines du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles. Procédure de positionnement :**1er rendez-vous (durée : 3 heures)**L'évaluateur accueille le candidat, recueille ses besoins et motivations par rapport à la certification CléA, il élabore le livret de suivi avec le candidat, identifie les données personnelles (nom, adresse, etc.), le parcours professionnel, recueille les titres et certifications détenus, crée et fournit les identifiants.Le candidat est ensuite invité à détailler oralement son expérience professionnelle et extra-professionnelle, afin de vérifier le potentiel de validation des compétences de base et d'identifier les situations qui pourraient servir de support à l'identification des compétences.L'évaluateur (une personne du centre de formation, spécifiquement formée à ce processus d'évaluation) présente ensuite le référentiel du certificat CléA et illustre la notion de critères et d'indicateurs d'évaluation.L'évaluateur et le candidat choisissent une situation spécifique dans laquelle le candidat a réussi à résoudre une situation problème, puis ils identifient les domaines concernés par cette situation (parmi les sept). Ensuite, ils remplissent ensemble sur l'outil numérique de suivi les "indicateurs" permettant d'attester la compétence, sur la base de l'explication de la situation.L'évaluateur et le candidat listent ensuite toutes les situations possibles et sélectionnent les plus significatives, qui seront formalisées sur l'outil de suivi. Ce travail peut être réalisé directement pendant l'entretien s'il reste du temps, ou par le candidat pendant l'intersession.**Délai entre le 1er et le 2e rendez-vous**Le candidat complète le livret de suivi en décrivant les situations rencontrées selon le modèle indiqué. Il ajoute les preuves qu'il souhaite présenter (sous forme de texte, d'image ou de vidéo). Il peut être aidé par son superviseur qui peut également remplir une colonne prévue à cet effet.L'évaluateur prend connaissance des qualifications acquises par le candidat et prépare les questions qui permettront la validation des compétences ; il ne peut s'agir d'une correspondance automatique, l'évaluateur devant vérifier que le candidat possède les compétences requises. L'évaluateur disposera d'une base de situations-problèmes simulées (étude de cas), chacune permettant de vérifier un ou plusieurs domaines de compétences de manière transversale.**2ème rendez-vous (durée prévue : 3 heures)**L'évaluateur accueille le candidat et lui présente les situations qu'il a préparées. L'évaluateur explique l'objectif des évaluations et met le candidat en confiance et le soutient, si nécessaire, dans la réalisation des situations d'évaluation.Le candidat réalise les situations d'évaluation prévues.A la fin de l'épreuve, l'évaluateur enregistre les productions du candidat et lui rend compte de ce qu'il a validé dans le dossier de suivi numérique.**3ème réunion : restitution (durée prévue : 1 heure)**L'évaluateur reçoit une dernière fois le candidat. Il fait la synthèse de ce qui a été validé à travers les évaluations dans les situations mentionnées et les situations simulées. Si tous les domaines sont validés, il transmet le dossier au jury de certification, sinon il propose au candidat un complément de formation.Durée totale de la procédure : 7 heures plus travail intersession. La durée totale de la procédure ne dépassera pas un mois. |
| Utilité potentielle de la pratique 2 pour la conception de programmes de professionnalisation. | - Le processus d'entretien initial- Une série d'au moins deux entretiens pour comprendre pleinement les besoins et les souhaits de l'apprenant potentiel.- La préparation de matériels spécifiquement adaptés aux compétences concernées par la formation- La professionnalisation des participants (notamment l'évaluateur) |

Troisième partie

**Pratiques de validation et de reconnaissance formelle/non formelle des acquis de l'apprentissage dans les situations de travail (utiles pour les futurs Open Badges) : dans le secteur de la construction ou ailleurs).**

**Pratique 1 : LES FERMES DE L'AVENIR - COMPAGNIE DANS LE JARDINAGE AGROÉCOLOGIQUE**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 1 et explication de son contexte. | Le programme d'apprentissage en agriculture agroécologique "**FARMS OF THE FUTURE"** est une formation itinérante de 8 mois avec un soutien pédagogique local, l'acquisition de compétences par l'expérience et la reconnaissance des compétences par les pairs.Le projet répond à un double enjeu de société : former la future génération d'agriculteurs à des pratiques agricoles respectueuses de l'environnement et des hommes (installation ou salariat), et faciliter l'insertion socioprofessionnelle de personnes, notamment réfugiées en France, par la reconnaissance de leurs aptitudes et compétences avec les Open Badges.À l'issue de la formation, les compagnons peuvent se consacrer à leurs propres projets d'installation, être recrutés comme ouvriers agricoles ou chefs de culture dans une exploitation ou poursuivre leur formation.  |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | Un responsable pédagogique. Des techniciens agricoles. Des travailleurs sociaux pour soutenir les compagnons. Un réseau de 16 fermes pédagogiques (dont 3 fermes référentes qui participent à la co-construction du programme).  |
| Description de la pratique 1, permettant aux organismes/centres de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, les aptitudes, les valeurs, etc. que les apprenants ou d'autres personnes possèdent ou véhiculent. | **Caractéristiques générales :**8 mois d'itinérance dans plusieurs fermes. Reconnaissance des compétences par les pairs.Soutien socioprofessionnel, éducatif et linguistique. Acquisition de compétences par l'expérience pratique.**Deux formations au choix :** ***Parcours 1*** : Installation / Chef d'exploitation salarié (4 blocs de compétences) A - Mettre en place un système global de conception et de gestion de l'exploitation (prise en compte des contraintes environnementales, économiques et humaines) B - Préparer et gérer une production de légumesC - Commercialiser une productionD - Créer et entretenir une exploitation agricoleE - Diversifier l'activité d'une exploitation agricole***Parcours 2*** : salarié agricole (4 blocs de compétences) A - Préparer et gérer une production de légumesB - Commercialisation d'une productionC - Création et maintien d'une exploitation agricoleD - Diversifier l'activité d'une exploitation agricole.**Reconnaissance et validation :**La reconnaissance des acquis de l'apprentissage se fait par le biais d'un système de badges numériques, un enregistrement numérique de la réussite ou de la compétence/aptitude.Des évaluations sont effectuées tous les deux mois, parallèlement à un suivi professionnel mensuel.Des présentations régulières des travaux individuels et de groupe sont organisées.Un questionnaire de validation de l'acquisition des connaissances est rempli à la fin de la formation.Un certificat de formation est délivré à la fin du cours, ainsi qu'un livret de compétences. |
| Utilité potentielle de la pratique 1. | Le badge permet de produire des références professionnelles évolutives, de créer un réseau articulé autour de chaque compétence, de construire une société de coopération et de résilience et de faire émerger les compétences issues de l'expérience informelle. |

**Pratique 2 : CONCOURS NATIONAL "GÉNIE DE LA CONSTRUCTION"** (My-Construction Pass)

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 2 et explication de son contexte. | My-Construction Pass : est un espace virtuel commun pour connecter, au moyen de badges ouverts, des réseaux de partenaires qui ont besoin et envie de se connecter entre eux autour d'actions pour la formation et l'attractivité des jeunes pour les métiers de la construction. Aujourd'hui, une douzaine de partenaires ont déjà rejoint le projet collectifDans le secteur de la construction en France, la première initiative est née lors du concours " **CONSTRUCTION GENIUS** " pour répondre à la crise sanitaire COVID19 avec des Open Badges pour la participation et les lauréats de l'édition 2020. 146 badges ont été attribués : 3 types de badges - Un badge de participation - Un badge de finaliste- Un badge de vainqueur. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | La Fondation de l'école française du bétonOpen badge Factory : une plateforme en ligne pour les organisations et les communautés qui souhaitent mettre en place un système de reconnaissance basé sur les badges ouverts. |
| Description de la pratique 2, permettant aux organismes/centres de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, les aptitudes, les valeurs, etc. que les apprenants ou d'autres personnes possèdent ou véhiculent. | Comment obtenir les badges de compétition ? **1er prix du concours national CONSTRUCTION GENIUS**- Remporter la compétition - Participation au concours national **CONSTRUCTION GENIUS**- Travailler en mode projet transversal- Travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire- Présentation synthétique d'un projet- Communication multimédia- Sensibilisation à la mise en œuvre et à la production concrète**Insigne de participation Catégorie supérieure** - Participation au concours national **CONSTRUCTION GENIUS** - catégorie SUP (Enseignement supérieur : STS, IUT, Université, Ecole d'ingénieur, Ecole d'architecture, etc.)- Travailler dans le cadre de projets interdisciplinaires- Travail en équipe multidisciplinaire- Présentation synthétique d'un projet- Communication multimédia- Sensibilisation à la mise en œuvre et à la production concrète |
| Utilité potentielle de la pratique 2 pour la validation et la reconnaissance formelle/non formelle des résultats d'apprentissage visés par RenovUp. | L'Open Badge représente non seulement une déclaration mais aussi une validation numérique des compétences, des connaissances et de l'expérience d'une personne, acquises de manière formelle ou informelle, qui peuvent être ajoutées à un CV.Les badges ouverts peuvent valoriser et mettre en évidence un **réseau de compétences et de savoir-faire spécifiques à une profession**. |

**Informations complémentaires : Le secteur français de la construction s'ouvre aux badges ouverts.**

Source : École Française du Béton (EFB) : *École Française du Béton (EFB), novembre 2020*

Les badges ouverts sont de plus en plus populaires en France, en particulier dans le secteur de la construction. Le projet national EFB "*Passeports pour la construction*" est développé pour valoriser les Open Badges et ainsi rendre le secteur plus attractif. Depuis, un débat s'est instauré sur la manière d'amener tous les acteurs à les utiliser.

Petit à petit, l'idée d'Open Badges fait son chemin dans le secteur de la construction. Informer et sensibiliser les acteurs de la construction à cet outil innovant de validation des compétences, lui donner de la visibilité et de l'efficacité pour l'ensemble du secteur, tel était l'objectif du webinaire organisé le 27 novembre à l'initiative de l'*École Française du Béton* (EFB), en compagnie d'Open Badge Factory, une plateforme polyvalente pour les organisations souhaitant créer, délivrer et gérer des badges numériques.

**Histoire des badges ouverts**

Créés en 2011 par la Fondation Mozilla, les Open Badges constituent un système d'accréditation visant à valoriser l'apprentissage informel, qui représente 90 % de ce que nous apprenons tout au long de notre vie. Ces badges s'inscrivent dans une ère où les compétences et les connaissances évoluent et doivent être constamment mises à jour. Ils n'ont pas vocation à remplacer un diplôme ou une certification, mais à les compléter. L'objectif est de créer de nouvelles opportunités de carrière et d'éducation qui favorisent la reconnaissance des compétences et des réalisations acquises par l'apprentissage.

Un badge ouvert est une image numérique dans laquelle sont enregistrées des informations telles que l'identité du bénéficiaire du badge, l'identité de l'émetteur, les critères d'attribution du badge et les preuves à l'appui de l'attribution. Il s'agit d'une déclaration numérique vérifiable et infalsifiable des expériences, réalisations, compétences, engagements, valeurs ou aspirations d'une personne. Les badges ouverts peuvent être utilisés au-delà de la reconnaissance des connaissances et des compétences. Il peut s'agir d'un badge de participation, d'un badge d'engagement ou d'un badge collectif pour un projet, une compétence, une fonction ou un intérêt.

Utilisés depuis leur apparition en 2011 aux États-Unis, les Open Badges sont arrivés en France en 2017 avec l'idée de créer des territoires apprenants et la création de l'association " *Reconnaître* " en 2018 pour " construire une société de la reconnaissance ". Dans le secteur de la construction, les Open Badges ont réellement été introduits en 2020 avec le concours intitulé "*Les Génies de la Construction*" ouvert aux lycéens et aux étudiants de l'enseignement supérieur pour les récompenser d'une réflexion prospective en lien avec les nouveaux enjeux de la construction. Au total, 146 badges ouverts ont été distribués et 40 % d'entre eux ont été activés. Les jeunes ont été ravis de cette récompense. Certains connaissaient, d'autres non, mais en tout cas, ils ont très vite compris l'intérêt de cette démarche, c'est quelque chose qui a de la valeur à leurs yeux. Cette initiative a apporté de la modernité à ce concours et cela peut motiver les jeunes à y participer.

**Développer les badges ouverts dans le secteur de la construction en France**

Depuis leur apparition, 25 millions de badges ont été délivrés et ils sont en nette progression dans les différents secteurs d'activité en France. Le secteur français de la construction s'intéresse de près à cette évolution. "*Il est important que nous réfléchissions dès maintenant à l'importance d'Open Badges pour notre secteur. Nous sommes tous soucieux d'attirer plus de jeunes, de donner plus de visibilité aux offres d'emploi et à la diversité des formations. 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 constituent également une réponse à l'émergence rapide de nouveaux métiers qui anticipent le besoin de certification. Les badges ouverts 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'imaginaient pas*", déclare Sandrine Mansoutre de l'EFB.

Toute organisation, institution ou entreprise peut créer et attribuer des badges Open Badges. Une fois délivrés, ils peuvent être exportés vers un "sac à badges", une application qui centralise tous les badges obtenus, quels qu'ils soient. Ces services en ligne, tels que Open Badge Passport ou Mozilla Backpack, permettent aux bénéficiaires de recevoir, stocker, organiser et partager facilement leurs badges numériques. C'est aussi un espace communautaire qui permet de mettre en valeur et de reconnaître ses compétences à travers son réseau.

*"Un Open Badge ne devrait pas être réduit à un certificat, il devrait 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 considérer la valeur ajoutée pour le bénéficiaire et sa valeur au sein d'une communauté*" explique Eric Rousselle de la Plateforme Open Badge Factory. L'important dans cette démarche est de voir ce qui peut être valorisé par et pour un jeune ou un salarié et qui peut 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 pas validées ni valorisées de manière plus formelle. Par exemple, dans une école d'ingénieurs, les étudiants sortent avec le même diplôme. Comment faire la différence face à un employeur ? Cela passe probablement par 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.

**Pratique 3 : Badge "Inclusion par l'activité économique (IAE)" dans la région Centre Val de Loire**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 3 et explication de son contexte. | Dans le cadre de sa mission d'accompagnement, la Fédération des entreprises d'insertion de la région Centre-Val de Loire lance une expérimentation intitulée "*Badgeons l'IAE en région Centre-Val de Loire*". Cette expérimentation doit permettre aux demandeurs d'emploi et aux salariés en parcours d'insertion de faire reconnaître leurs compétences informelles acquises tout au long de leur parcours professionnel et de pouvoir les encapsuler dans un " badge numérique " reconnu par les acteurs tels que les chefs d'entreprise, les grands groupes, les professeurs, les formateurs, et ainsi faciliter le recrutement, objectif de cette expérimentation en région Centre-Val de Loire. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | **Les institutions à l'origine du projet :** - La région française Centre Val de Loire - Fonds européen de développement régional : FEDER - Centre régional de ressources numériques : GIP Recia- La Ligue de l'enseignementDepuis juin 2018, 23 organisations du secteur social et de l'insertion ont rejoint le réseau des entreprises partenaires de L'IAE (insertion par l'activité économique). |
| Description de la pratique 3, permettant aux organismes/centres de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, les aptitudes, les valeurs, etc. que les apprenants ou d'autres personnes possèdent ou véhiculent. | Pour délivrer un badge, le partenaire doit avoir participé au 1er comité de pilotage de l'action.*Programme :*- Découverte des badges ouverts et expérimentation dans l'IAE- Présentation de la philosophie d'action de la reconnaissance ouverte : comment mieux valoriser les expériences ? - Obtention du premier Open Badge : test pratique et échanges- Attentes et objectifs de l'expérimentation- Open Badge et IAE : proposition d'une approche visant à déclencher le recrutement et/ou la formation dans les entreprises traditionnelles**Partage et engagements**- Enrichissement de l'approche proposée par les membres du consortium créé- Adhésion à l'expérimentation- Construction de l'agenda du projet- Retour d'information des participants : approche proposée, état d'esprit et faisabilité. |
| Utilité potentielle de la pratique 3 pour la validation et la reconnaissance formelle/non formelle des résultats d'apprentissage visés par RenovUp. | **Comment recruter différemment ?**La Fédération des entreprises d'insertion de la région Centre-Val de Loire s'est donné pour objectif de valoriser les compétences informelles et non certifiables acquises par les salariés en insertion tout au long de leur parcours professionnel et de les rendre accessibles aux employeurs dans le cadre de l'expérience "*Badgeons l'IAE en Centre-Val de Loire*".Le badge numérique recense une ou plusieurs compétences et savoir-faire informels reconnus. Il illustre ces compétences et permet de savoir comment elles ont été acquises. |

### FLC Asturias (Espagne)

|  |
| --- |
| **Résumé**La recherche documentaire menée en Espagne, gérée par la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias, s'est basée sur la consultation de quelques sites web pertinents concernant l'EFP en alternance en Espagne, où du matériel didactique et des expériences intéressantes sont disponibles.Trois méthodes et leurs outils, susceptibles d'être exploités dans le cadre de l'apprentissage par le travail, sont décrits dans ce rapport :* Un pour l'observation et l'analyse de la situation de travail, afin de permettre au tuteur de l'entreprise et au tuteur du centre de formation de définir le plan de formation du futur apprenant, en déterminant ce qui est réalisable dans le contexte pratique de l'entreprise et ce qui doit être abordé dans le centre de formation.
* Un autre pour permettre aux organismes de formation (entreprise et centre de formation professionnelle) de définir un programme d'études individualisé pour chaque apprenant, facilitant l'attention personnelle et l'encouragement des futurs chefs de site et chefs d'équipe, en tenant compte de leurs compétences individuelles.
* Le troisième vise à faciliter la validation et la reconnaissance des acquis de l'apprentissage en situation de travail, en améliorant vraisemblablement leur intégration dans les futurs badges ouverts.

Quelques liens utiles concernant l'utilisation des budgets ouverts sont également donnés à la fin du document. |

Première partie :

**Méthodes existantes d'observation et d'analyse des situations de travail susceptibles d'être exploitées pour l'apprentissage en milieu professionnel (dans le secteur de la construction ou ailleurs).**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la méthode 1 et explication de son contexte. | **OBSERVATION ET ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA FORMATION DUALE EN ESPAGNE (Dual VET)****Source :** *Manual de tutores de empresa en la FP Dual,* Fundación Bertelsmann, **2016** La formation professionnelle duale est une modalité de formation récente dans laquelle le contenu des modules de formation/les résultats de l'apprentissage sont répartis entre le centre d'enseignement et l'entreprise, et l'apprenant est évalué pour la formation reçue dans les deux lieux. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | Les principaux acteurs de la phase d'observation et d'analyse des situations de travail sont les suivants :* Tuteur d'entreprise
* Tuteur du centre de formation

Le tuteur de l'entreprise et le tuteur du centre de formation se mettent d'accord sur la manière dont le plan de formation est distribué : quelle partie l'apprenant doit faire sur le lieu de travail et quelle partie dans le centre de formation.Lors de la première réunion au cours de laquelle les deux tuteurs doivent planifier la formation, le tuteur de l'entreprise peut expliquer **quelles sont les principales tâches développées dans l'entreprise**, et le tuteur du centre de formation, puisqu'il connaît la qualification de la formation, peut le guider dans l'**adéquation entre ces tâches et les différents modules (ou matières) de formation, afin de** spécifier la partie de la formation que l'apprenant sera en mesure de suivre dans l'entreprise. |
| Description de la méthode 1. | Il peut être très utile pour le tuteur d'entreprise d'essayer de détailler, avant la réunion avec le tuteur du centre de formation, quelles sont les tâches qui sont habituellement effectuées sur le lieu de travail. Cela lui permettra de s'asseoir plus tard avec le tuteur du centre de formation avec ce travail préalable effectué, et d'accélérer ainsi le plan de formation de l'apprenant. 1. Analyser ce qui se fait habituellement dans l'entreprise : il s'agit de détailler **quelles sont les tâches de son poste,** ou celles d'autres postes qui peuvent être liés à la formation du futur apprenant.
2. **Décomposer ces fonctions en tâches quotidiennes spécifiques**. Il s'agit ici de détailler étape par étape ce qui est fait, au sein de chaque fonction. Les fonctions répondent à ce qu'il/elle fait et les tâches spécifiques à la manière dont il/elle le fait. Il s'agit en quelque sorte d'une description de poste (dans certaines entreprises, il se peut que ce document existe déjà et qu'il facilite le travail du maître de stage).
 |
| Comment la compétence, résultant d'un apprentissage en milieu professionnel, est définie et comprise dans le cadre de la méthode 1. | Une fois que le tuteur d'entreprise dispose des tâches détaillées, l'étape suivante consiste à **comparer cette description de ce qui se fait dans l'entreprise avec le contenu de la qualification de formation du futur apprenant.** Cette comparaison peut être effectuée conjointement avec le tuteur du centre de formation. Il est important qu'à ce moment-là, le maître de stage demande et clarifie tous les termes avec lesquels il n'est peut-être pas familier, car ils font partie du "jargon" pédagogique et pas nécessairement du travail quotidien de l'entreprise.Dans la pratique, le plus souvent, certains contenus des modules de formation sont enseignés dans leur intégralité dans le centre de formation, tandis que les autres sont enseignés en partie dans ce centre et en partie dans l'entreprise.**Outil 1.1. Identification de situations de travail réelles avec des résultats d'apprentissage**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tâches dans l'entreprise | Sujet (module de formation) | Contenu du sujet | Formation dans le centre de formation | Formation en entreprise |
| Servir les clients et essayer de voir ce dont ils ont besoin | Dynamisation du point de vente | Organisation de la zone commerciale | 🗸 |  |
| Contrôler que le produit est bien placé, conformément aux stratégies de vente | Connaissance des clients | 🗸 | 🗸 |
| Mise en place, exposition et remplacement des produits dans l'espace de vente |  | 🗸 |

 |
| Identification de l'utilité potentielle de la méthode 1 pour la conception de programmes de professionnalisation | La méthode permet, après avoir observé et analysé les situations de travail auxquelles sont confrontés les gestionnaires de construction et les chefs d'équipe dans l'entreprise, de les mettre en relation avec les acquis de l'apprentissage identifiés dans la certification et de déterminer ainsi ceux qui sont réalisables dans le contexte pratique de l'entreprise et ceux qui doivent être abordés dans le centre de formation. |

Partie 2 :

**Pratiques permettant aux organismes de formation d'évaluer et de positionner les stagiaires dans leur processus de professionnalisation (formation modulaire) : dans le secteur de la construction ou ailleurs.**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 1 et explication de son contexte. | **IDENTIFICATION DES CURRICULES INDIVIDUALISES DANS LE CADRE DE LA FORMATION DUALE EN ESPAGNE (Dual VET)****Source :** *Manual de tutores de empresa en la FP Dual,* Fundación Bertelsmann, **2016** L'entreprise qui va sélectionner un apprenant doit être claire sur le profil qu'elle recherche et sur les exigences minimales auxquelles le jeune qui va être formé sur le lieu de travail doit répondre afin de concevoir ultérieurement un programme d'études individualisé qui réponde à ses besoins et qui réponde également aux attentes de l'entreprise. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | Le **tuteur du centre de formation**, qui est chargé de planifier la formation avec le tuteur de l'entreprise, de maintenir le contact avec lui et de suivre le séjour de l'apprenant sur le lieu de travail.Le **tuteur d'entreprise**, responsable de la formation, de l'accompagnement et de la valorisation de l'apprenant sur le lieu de travail, et de la coordination avec le tuteur du centre de formation.L'**apprenant,** qui est formé dans le centre de formation et dans l'entreprise, et qui a une série de droits et d'obligations en tant qu'étudiant et en tant qu'apprenti. |
| Description de la pratique 1, permettant aux organismes/centres de formation d'identifier les connaissances et les compétences que les futurs apprenants possèdent déjà et de leur proposer des cursus individualisés correspondant à leurs propres objectifs et besoins d'apprentissage. | L'entreprise doit être réaliste et consciente de l'âge et de l'expérience des jeunes candidats. En ce sens, il peut être utile de disposer d'un outil, tel que celui qui suit, dont le contenu est indicatif et peut être modifié en fonction des caractéristiques de l'entreprise et du poste de formation proposé :**Outil 2.1. Exigences à remplir par le futur apprenant**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Essentiel | Souhaitée | Sans objet |
| **CONNAISSANCE** |
| Calculs |  |  |  |
| Expression verbale |  |  |  |
| Compréhension écrite |  |  |  |
| Expression écrite |  |  |  |
| Langue(s) étrangère(s) (à préciser) |  |  |  |
| **COMPÉTENCES MÉTHODOLOGIQUES** |
| Travaille avec rigueur |  |  |  |
| Travaille de manière autonome |  |  |  |
| Prendre des initiatives |  |  |  |
| Savoir planifier et établir des priorités |  |  |  |
| Respecter les règles |  |  |  |
| Est une personne créative |  |  |  |
| **COMPÉTENCES SOCIALES** |
| Personne ouverte et communicative |  |  |  |
| Personne raisonnable |  |  |  |
| S'intègre dans le groupe |  |  |  |
| A confiance en soi |  |  |  |
| Sait comment gérer les conflits |  |  |  |
| **COMPÉTENCES INDIVIDUELLES** |
| Démontre sa motivation |  |  |  |
| A de bonnes manières |  |  |  |
| Est déterminé |  |  |  |
| Montre de la curiosité pour les choses |  |  |  |
| **AUTRES (à inclure par l'entreprise)** |
| ..../... |  |  |  |

La formation n'est pas seulement un enseignement, c'est aussi un travail : - Préparer l'apprenant à intégrer le monde du travail.- Lui transmettre des valeurs et des principes.- Susciter la curiosité et le désir d'apprendre.Chaque personne a sa propre façon d'apprendre et le tuteur de l'entreprise doit s'adapter à celle de l'apprenant. Ci-dessous sont décrits quelques outils qui peuvent s'avérer pratiques pour la réussite de cette adaptation.Si l'on tient compte des sens, il y a des apprenants qui, pour apprendre, privilégient le visuel, d'autres l'auditif, et aussi ceux qui ont besoin de toucher et de bouger.**Outil 2.2. Prêter attention aux sens**

|  |
| --- |
| VISUEL |
| **COMMENT LE DÉTECTER** |  | **CE QU'IL FAUT FAIRE** |
| C'est un apprenant qui a besoin de voir les choses sur papier ou de lire des informations. |  | Expliquez-lui les choses à l'aide d'un tableau, d'un dessin ou d'un schéma. |
|  | Laissez-lui le temps de prendre des notes. |
| Notez les choses, utilisez ses notes pour poser des questions, écrivez ou faites des diagrammes lorsqu'il essaie de s'expliquer. |  | Remettez-lui un document, une brochure explicative, etc. |
|  | Il faut toujours avoir un crayon et du papier à portée de main, ou un ordinateur sur lequel il peut faire des graphiques ou des schémas. |
| AUDITOIRE |
| **COMMENT LE DÉTECTER** |  | **CE QU'IL FAUT FAIRE** |
| C'est un apprenant qui obtient des informations en écoutant, sans avoir à prendre de notes. |  | Transmettre l'information oralement en insistant sur les points clés. |
|  |
| Il/elle pose beaucoup de questions et aime échanger ses impressions. |  | Encouragez-le à demander et à donner son avis. |
|  |
| KINAESTHESIE |
| **COMMENT LE DÉTECTER** |  | **CE QU'IL FAUT FAIRE** |
| C'est une personne mobile, agitée, qui change souvent de posture et a du mal à rester statique. |  | Laissez-le bouger. Emmenez-le ailleurs pour lui expliquer la tâche. |
|  |
| Il aime essayer, faire des choses, agir. |  | Faites-lui essayer des choses et permettez-lui de faire des expériences. |

Si l'on considère la personnalité de l'apprenant, on peut trouver l'actif, qui a besoin d'agir rapidement, le méthodique, qui a besoin d'une procédure à suivre, et le créatif, qui aime créer et essayer de nouvelles choses.**Outil 2.3. Examiner la personnalité**

|  |
| --- |
| **L'ACTIF** |
| **COMMENT LE DÉTECTER** |  | **CE QU'IL FAUT FAIRE** |
| Celui qui veut immédiatement passer à l'action et faire des choses. |  | Le tuteur doit lui donner les directives nécessaires et le laisser faire. |
|  |
| Demandez au tuteur : que dois-je faire maintenant ? ou puis-je faire ceci... ? |  | Vous pouvez poser un défi ou un problème à résoudre, car cela motive beaucoup un apprenant actif. |
| **LE MÉTHODIQUE** |
| **COMMENT LE DÉTECTER** |  | **CE QU'IL FAUT FAIRE** |
| Il s'agit d'une personne à qui il faut expliquer la procédure pour qu'elle puisse aller de l'avant. Il faut toujours demander ou parler des prochaines étapes. |  | Le tuteur doit expliquer étape par étape ce qu'il faut faire, pourquoi on le fait et les objectifs de chaque tâche. |
|  |
| Il/elle est une personne ordonnée et organisée, ce qui se remarque sur son bureau ou dans la manière dont il/elle prend soin de ses outils. |  | Il est également bon que l'apprenant soit encouragé à poser des questions sur la procédure ou la méthode. |
| **LE CRÉATIF** |
| **COMMENT LE DÉTECTER** |  | **CE QU'IL FAUT FAIRE** |
| Il aime partager ses idées, essayer de nouvelles méthodes. C'est quelqu'un d'original. |  | Le maître de stage doit lui confier souvent de nouvelles tâches et connaissances et lui transmettre des concepts qui l'amènent à réfléchir ou à expérimenter. |
|  |
| Leur devise pourrait être "et si... ?". |  | Il ne faut pas qu'elle tombe dans la routine. |

 |
| Utilité potentielle de la pratique 1 pour la conception de programmes de professionnalisation | La méthode pourrait faciliter l'attention personnelle et l'encouragement des futurs responsables de site et chefs d'équipe, en tenant compte de leurs compétences individuelles. Les apprenants devraient bénéficier d'un tutorat individuel si nécessaire et progresser selon leurs propres possibilités, en passant d'un niveau à l'autre au fur et à mesure qu'ils sont prêts. |

Troisième partie :

**Pratiques de validation et de reconnaissance formelle/non formelle des acquis de l'apprentissage dans les situations de travail (utiles pour les futurs Open Badges) : dans le secteur de la construction ou ailleurs).**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 1 et explication de son contexte. | **VALIDATION ET RECONNAISSANCE FORMELLE DES ACQUIS DE L'APPRENTISSAGE EN SITUATION DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DUALE ESPAGNE****Source :** *Manual de tutores de empresa en la FP Dual,* Fundación Bertelsmann, **2016**  |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | **Les administrations** régionales et nationales **de l'EFP** avec leurs compétences respectives. Les communautés autonomes espagnoles sont responsables de l'approbation des différents projets de formation professionnelle duale sur leurs territoires respectifs.Le **tuteur du centre de formation**, qui est chargé de planifier la formation avec le tuteur de l'entreprise, de maintenir le contact avec lui et de suivre le séjour de l'apprenant sur le lieu de travail.L'**entreprise, qui est l'**autre centre où l'apprenant est formé. Il peut s'agir d'une grande entreprise, d'une PME ou même d'une microentreprise.Le **tuteur d'entreprise**, responsable de la formation, de l'accompagnement et de la valorisation de l'apprenant sur le lieu de travail, et de la coordination avec le tuteur du centre de formation.L'**apprenant,** qui est formé dans le centre de formation et dans l'entreprise, et qui a une série de droits et d'obligations en tant qu'étudiant et en tant qu'apprenti.Les **chambres et les organisations d'entrepreneurs**, qui collaborent au développement de la formation professionnelle duale en Espagne. |
| Description de la pratique 1, permettant aux organismes/centres de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, les aptitudes, les valeurs, etc. que les apprenants ou d'autres personnes possèdent ou véhiculent. | Chaque communauté autonome espagnole établit comment le maître de stage doit évaluer la formation de l'apprenant.L'évaluation peut être - quantitative, de 1 à 10 ou de 1 à 5 ; - qualitative, qualifiant la formation sur une échelle allant de "très satisfaisant" à "insatisfaisant", ou de "adapté" à "non adapté" ; - qualitative, qualifiant la formation sur une échelle allant de "très satisfaisant" à "insatisfaisant", ou de "adapté" à "non adapté".L'évaluation faite par le maître de stage doit être prise en compte et pondérée dans l'évaluation finale de l'apprenant faite par le centre d'EFP.Ensuite, un exemple d'évaluation qualitative est présenté, en l'occurrence dans un grade élevé de l'administration et des finances (pour les besoins de l'exemple, une partie d'un seul module de formation apparaît) :**Outil 3.1 Suivi et évaluation des activités de formation dans l'entreprise**

|  |
| --- |
| **Mf1. Communication et service à la clientèle** |
| **Activités de formation** | **Les activités de formation ont été réalisées :** |
| Gestion par téléphone des demandes de renseignements, des plaintes et des réclamations | 🌕🌕🌕🌕🌕Très adapté | 🌕🌕🌕🌕Tout à fait adapté | 🌕🌕🌕Adapté | 🌕Ne convient pas |
| Gestion en face à face des demandes, des plaintes et des réclamations | 🌕🌕🌕🌕🌕Très adapté | 🌕🌕🌕🌕Tout à fait adapté | 🌕🌕🌕Adapté | 🌕Ne convient pas |
| Préparation de documents d'information et de communications | 🌕🌕🌕🌕🌕Très adapté | 🌕🌕🌕🌕Tout à fait adapté | 🌕🌕🌕Adapté | 🌕Ne convient pas |
| Classification et archivage de la documentation | 🌕🌕🌕🌕🌕Très adapté | 🌕🌕🌕🌕Tout à fait adapté | 🌕🌕🌕Adapté | 🌕Ne convient pas |
| Développement de communications orales et écrites avec les clients internes sur différents canaux de communication | 🌕🌕🌕🌕🌕Très adapté | 🌕🌕🌕🌕Tout à fait adapté | 🌕🌕🌕Adapté | 🌕Ne convient pas |

Outre l'évaluation des connaissances liées à l'apprentissage professionnel, les autorités régionales de l'éducation peuvent demander au maître de stage d'observer et d'évaluer d'autres types de compétences de l'apprenant, telles que l'autonomie, l'initiative, l'organisation, le travail d'équipe, la capacité à résoudre des problèmes, etc.Vous trouverez ci-dessous un outil qui peut vous aider à suivre les compétences. Chaque entreprise peut y intégrer les compétences qu'elle juge importantes et adapter l'outil aux critères qui l'intéressent le plus.**Outil 3.2. Suivi et évaluation des compétences transversales**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Date 1 | Date 2 | Date 3 |
| **COMPÉTENCES MÉTHODOLOGIQUES** |
| Travaille avec rigueur |  |  |  |
| Travaille de manière autonome |  |  |  |
| Maintient l'ordre sur le lieu de travail |  |  |  |
| Travailler de manière agile |  |  |  |
| Prendre l'initiative |  |  |  |
| Savoir planifier et établir des priorités |  |  |  |
| Demande de l'aide en cas de besoin |  |  |  |
| Respecter les règles |  |  |  |
| **COMPÉTENCES SOCIALES** |
| Personne ouverte et communicative |  |  |  |
| S'intègre bien dans le groupe de travail |  |  |  |
| Garde son calme dans les situations difficiles |  |  |  |
| Collaborer activement |  |  |  |
| A confiance en soi |  |  |  |
| Sait comment gérer les conflits |  |  |  |
| **COMPÉTENCES INDIVIDUELLES** |
| Démontre sa motivation |  |  |  |
| A de bonnes manières |  |  |  |
| Est résolu(e) |  |  |  |

Chaque compétence sera notée de 1 à 5, 1 étant la moins bonne et 5 la meilleure.Il est important qu'en plus de l'évaluation des acquis de l'apprentissage et des compétences de l'apprenant, le maître de stage dispose d'une fiche de contrôle des absences et des retards, avec leurs justifications le cas échéant. |
| Utilité potentielle de la pratique 1 | Cette méthode devrait faciliter la validation et la reconnaissance des résultats d'apprentissage et des compétences non techniques acquises dans des situations d'apprentissage réelles au sein de l'entreprise, ce qui facilitera probablement leur intégration dans les futurs badges ouverts. |

**QUELQUES EXEMPLES DE BADGES OUVERTS EN ESPAGNE**

[**Universidad Politécnica de Madrid-Gabinete de Telecomunicación. Insignes numériques en tant qu'accréditation de compétences à l'université**](http://oa.upm.es/47460/1/Insignias%20digitales%20como%20acreditacion%20de%20competencias%20en%20la%20Universidad.pdf)

[Insignias INTEF](https://insignias.educacion.es/en) est l'Institut national espagnol des technologies éducatives et de la formation des enseignants - le sac à dos des badges numériques de l'INTEF.

[Boîte à outils EU-OBP](http://eu-obp.eu/) pour les badges ouverts dans l'éducation des adultes (Erasmus+ 2019-1-RO01-KA204-063793)

|  |
| --- |
| **Liste de références**La formation dans les centres de travail (FCT) ([enlace](https://www.todofp.es/en/sobre-fp/formacion-en-centros-de-trabajo.html))Alianza para la FP dual. Le tuteur d'entreprise ([enlace](https://www.alianzafpdual.es/empresas/el-papel-del-tutor-empresa)) Exemples de pratiques dans le domaine du tutorat d'entreprise dans la FP Dual ([lien](https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones/publicacion/did/ejemplos-practicos-en-el-ambito-de-la-tutoria-de-empresa-en-la-fp-dual))La formation professionnelle duale, Fundación Bertelsmann ([enlace](https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/formacion-profesional-dual)) Caballero M.º Ángeles y Pep Lozano, *Manual de tutores de empresa en la FP Dual,* Fundación Bertelsmann, 2016 **(**[**enlace**](https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/Manual_Tutores_web_vf_.pdf)**)** |

### Formedil (Italie)

Partie 1a :

**Méthodes existantes d'observation et d'analyse des situations de travail pouvant être exploitées pour l'apprentissage par le travail (dans le secteur de la construction).**

| **Zone d'enquête** | **Description synthétique** |
| --- | --- |
| Définition de la méthode et explication de son contexte. | **ANALYSE DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES POUR LE RÔLE ASSIGNÉ -** J'identifie les compétences nécessaires. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | Tuteur de l'organisme de formation - Expert du secteur - Utilisateur - Tuteur d'entreprise - Experts d'entreprise |
| Description de la méthode. | À partir des compétences identifiées, un formulaire d'évaluation est établi pour analyser le niveau de compétences du travailleur. Des entretiens techniques et des tests supplémentaires sont ensuite organisés pour évaluer plus précisément les compétences.La pratique utilisée permet aux prestataires de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, etc. que possèdent les apprenants ou d'autres personnes. La procédure comprend les étapes suivantes1. Premier entretien2. Évaluation des compétences et des expériences déclarées par le travailleur3. Première vérification des compétences acquises en relation avec l'expérience.4. Analyse de la documentation présentée par le travailleur (C.V., certificats de formation, auto-déclarations, livret de formation du citoyen, etc....)5. Vérification de la documentation soumise (tests, entretiens, essais sur le terrain, etc.) 6. Mise à jour/édition du CV Europass, du passeport européen des langues, du livret de formation du citoyen,7. Publication du dossier de preuves et (éventuellement) du dossier d'expérience.Le dossier suivant se veut un outil de validation des compétences afin d'identifier la manière correcte de valider/analyser les compétences des travailleurs demandant leur certification. |
| Comment la compétence, résultant d'un apprentissage en milieu professionnel, est définie et comprise. | La méthode peut contribuer à développer la capacité d'apprendre sur le lieu de travail, notamment par une gestion efficace du temps et de l'information, afin d'acquérir les compétences suivantes- la prise de conscience de son propre processus d'apprentissage et de ses besoins sur le lieu de travail ;- capacité à se concentrer pendant de longues périodes- la capacité de réfléchir de manière critique aux objectifs et aux buts de l'apprentissage- capacité à reconnaître la cohérence entre l'objectif et le chemin emprunté pour l'atteindre- la connaissance de ses propres stratégies d'apprentissage habituelles- la compréhension des forces et des faiblesses de ses compétences afin de gérer efficacement sa carrière et ses modes de travail ;- autonomie dans l'identification des possibilités d'éducation/de formation et des outils d'orientation et/ou de soutien disponibles.En outre, il peut aider à définir les contenus à approfondir lors des entretiens et à définir le parcours de formation à adopter (méthodologie et contenu de la formation). |
| Utilité potentielle de la méthode pour la conception de programmes de professionnalisation destinés aux chefs d'équipe et aux chefs de chantier pour la rénovation. | Il permet de comprendre si l'on peut certifier les compétences et donc certifier les heures du parcours ou si la compétence n'est pas acquise quels sont les aspects à inclure dans le parcours de formation pour obtenir les compétences requises. |

Partie 1b :

**Pratiques permettant aux institutions de formation d'évaluer et d'insérer les travailleurs/apprentis dans le processus de professionnalisation (formation modulaire) dans le secteur de la construction.**

| **Zone d'enquête** | **Description synthétique** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 1 et explication de son contexte. | **APPRENDRE EN FAISANT -** Partir d'un profil existant ou identifier les compétences que la personne doit acquérir. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | Tuteur de l'organisme de formation - Expert du secteur - Utilisateur - Tuteur d'entreprise - Experts d'entreprise |
| Description de la pratique 1, permettant aux organismes/centres de formation d'identifier les connaissances et les compétences que les futurs apprenants possèdent déjà et de leur proposer des cursus individualisés correspondant à leurs propres objectifs et besoins d'apprentissage. | Développer la capacité à apprendre sur le lieu de travail, notamment par une gestion efficace du temps et de l'information, afin d'acquérir :- la prise de conscience de son propre processus d'apprentissage et de ses besoins sur le lieu de travail ;- la capacité à se concentrer pendant de longues périodes ;- la capacité de réfléchir de manière critique aux objectifs et aux buts de l'apprentissage ;- la capacité à reconnaître la cohérence entre l'objectif et la voie empruntée pour l'atteindre ;- la connaissance des stratégies d'apprentissage habituelles ;- comprendre les forces et les faiblesses de ses compétences afin de gérer efficacement sa carrière et ses modes de travail ;- autonomie dans l'identification des possibilités d'éducation/de formation et des outils d'orientation et/ou de soutien disponibles.Le processus de validation commence par un pacte entre trois personnes : l'employeur/le mentor de l'entreprise, l'employé et le prestataire de formation dans le cadre de la réunion formateur/tuteur. Cette réunion permet d'établir le parcours de développement professionnel du travailleur (PSP). Une fois que tous les acteurs concernés ont accepté les conditions de l'accord, un entretien informel a lieu avec le travailleur afin de procéder à une première évaluation de ses compétences. Lors de la deuxième réunion, une analyse formelle des compétences est effectuée : le travailleur présente ses certificats/attestations, le tuteur/formateur analyse la documentation et vérifie les compétences par le biais d'un entretien et de tests. À l'issue de ce processus, un parcours de formation ad hoc sera défini pour le travailleur en vue de l'acquisition de nouvelles compétences ou de l'amélioration des compétences existantes. Ce parcours comprendra des réunions formelles et informelles au centre de formation, dans les locaux de l'entreprise et sur le chantier où les phases de travail seront observées (apprentissage par la pratique). À la fin du cours, un contrôle final sera effectué et un certificat des compétences acquises sera délivré, également par le biais de la mise à jour du livret du travailleur. |
| Utilité potentielle de la pratique 1 pour la conception de programmes de professionnalisation destinés aux chefs d'équipe et aux chefs de chantier pour la rénovation. | Compléter l'acquisition des compétences manquantes dans les formations En analysant les expériences déjà réalisées par les centres de formation, il est possible d'identifier les compétences transversales manquantes pour les chefs d'équipe et les chefs de chantier. A partir de cette analyse, un parcours de formation ad hoc pourrait être développé pour chacun de ces personnages. Ce parcours leur permettra effectivement d'acquérir les compétences requises par le marché, les entreprises et les travailleurs et évitera de développer des parcours de formation redondants. Ceci grâce à l'observation des activités de travail sur le chantier et grâce au pacte de formation signé avec l'entreprise et le travailleur pour la croissance professionnelle continue de ce dernier. |

Partie 1c :

**Pratiques de validation et de reconnaissance formelle/non formelle des acquis de l'apprentissage dans les situations de travail (utiles pour les futurs Open Badges) dans le secteur de la construction.**

| **Zone d'enquête** | **Description synthétique** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 1 et explication de son contexte. | **IDENTIFICATION - VALIDATION - CERTIFICATION** |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | Agences de formation accréditées pour la voie professionnelle ; Agences de formation accréditées pour l'orientation ; Services publics de travail accrédités et privés ; Expert en techniques de certification ; Opérateur adéquatement formé aux processus d'identification, de validation et de certification ; Expert en la matière ; Commission d'évaluation |
| Description de la pratique 1, permettant aux organismes/centres de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, les aptitudes, les valeurs, etc. que les apprenants ou d'autres personnes possèdent ou véhiculent. | IDENTIFICATION DES ACTIVITÉS1. Accueil et information,2. Reconnaissance des expériences déclarées par la personne,3. Première identification des compétences correspondant à l'expérience acquise,4. Production de preuves,5. Sélection des éléments de preuve,6. Préparation éventuelle du CV Europass, du passeport européen des langues, du livret de formation du citoyen,7. Publication du dossier de preuves et (éventuellement) du dossier d'expériences |
| Utilité potentielle de la pratique 1 pour la validation et la reconnaissance formelle/non formelle des résultats d'apprentissage visés par RenovUp. | UTILITÉ POUR L'ACTIVITÉ DE VALIDATIONANALYSE DES PREUVES ET IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES POTENTIELLEMENT VALABLES, DÉFINITION DU CONTENU À APPROFONDIR DANS L'ENTRETIEN ET SA MISE EN ŒUVRE, STRUCTURATION ET ADMINISTRATION DES TESTS POSSIBLES, FORMULATION D'UN JUGEMENT DE VALIDATION DES DOCUMENTS D'EXAMEN, COMMUNICATION UTILITÉ POUR LES ACTIVITÉS DE CERTIFICATIONDEMANDE D'ACCÈS À L'EXAMEN FINAL, INSERTION DANS LA PREMIÈRE SESSION D'EXAMEN UTILE, ACCOMPAGNEMENT DE L'EXAMEN, RÉALISATION DE L'EXAMEN ET DE L'ÉVALUATION, COMMUNICATION DES RÉSULTATS ET DÉLIVRANCE DES CERTIFICATS/DOCUMENTS |

### ITE Łukasiewicz (Pologne)

**1a : Méthodes existantes d'observation et d'analyse des situations de travail susceptibles d'être exploitées pour l'apprentissage en milieu professionnel (dans le secteur de la construction ou ailleurs).**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| 1. Définition de la méthode 1 et explication de son contexte.
 | **Critères d'examen pour les compagnons et les maîtres dans le système d'enseignement de l'artisanat** Les normes sont élaborées par l'association polonaise de l'artisanat en coopération avec les chambres de métiers. Elles définissent l'éventail des compétences attendues des futurs compagnons et maîtres (profil de compétences lié à la profession), l'équipement des postes d'examen et les conditions de passage de l'examen. Ils indiquent la possibilité d'obtenir des qualifications supplémentaires (développement professionnel).Le système polonais d'apprentissage de l'artisanat diffère du système français. La principale différence concerne le rôle des centres de formation. Les chambres françaises coopèrent étroitement avec les centres de formation et la partie pratique de la formation est réalisée de manière plus alternée, avec un temps partagé entre le lieu de travail, l'école et le centre de formation, alors qu'en Pologne, ce temps est partagé uniquement entre l'école et l'employeur. Quant aux normes d'examen dans l'artisanat, elles jouent un rôle clé dans l'EFP car elles guident l'étudiant/le travailleur et lui permettent de savoir ce qu'il doit faire pour devenir compagnon ou maître artisan. La manière d'y parvenir n'est pas si importante (formelle, non formelle ou informelle). **Les méthodes d'observation (pendant la semaine de travail, mais aussi avant un examen) font appel à l'artisan ou à son employé (tous deux dotés des habilitations pédagogiques appropriées)** pour suivre et évaluer les progrès de l'élève. Un maître artisan peut superviser au maximum 3 apprentis au maximum.*Un exemple de norme pour un compagnon et un maître dans la profession de monteur en bâtiment est joint en annexe.* |
| 1. Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)
 | Les candidats aux fonctions de compagnon et de maître dans les professions correspondant à un type d'artisanat donné, répondant aux critères fixés par la loi (en ce qui concerne le diplôme de fin d'études primaires/secondaires, les certificats, les titres professionnels, l'expérience professionnelle en question).[[1]](#footnote-1) |
| 1. Description de la méthode 1.
 | Les examens de compagnon et de maître se déroulent en deux étapes : pratique et théorique.La phase pratique de l'examen se déroule chez les employeurs ou dans des ateliers de formation disposant des conditions organisationnelles et techniques nécessaires pour permettre à l'examinateur de mener à bien les tâches d'examen.La partie pratique de l'examen de compagnon et de maître consiste à exécuter soi-même les tâches du test dans le domaine des compétences pratiques. Pendant la phase d'examen pratique, chaque candidat travaille sur un lieu de travail distinct.Les tâches d'examen sont préparées par les membres de l'équipe d'examen, qui les choisissent le plus souvent parmi les tâches recommandées par l'Association polonaise de l'artisanat (tout en tenant compte de la spécificité des services fournis sur le lieu de travail où se déroule l'examen). *Pour en savoir plus sur les tâches d'examen, voir la partie c.*L'évaluation de la tâche d'examen s'effectue sur la base de l'observation de sa réalisation (fiche d'observation et évaluation de la phase pratique) et par l'attribution d'un nombre approprié de points. |
| 1. Comment la compétence, résultant d'un apprentissage en milieu professionnel, est définie et comprise dans le cadre de la méthode 1.
 | Les compétences sont définies dans les normes relatives aux exigences d'examen pour les compagnons et les maîtres dans l'artisanat. Toutes les professions - y compris le secteur de la construction - possèdent leur propre ensemble de connaissances et d'aptitudes (comme minimum pour obtenir), mais aussi un ensemble de compétences communes à tous les métiers (personnelles, sociales et, pour les maîtres, également dans le domaine de la pédagogie, de la psychologie et de la méthodologie de l'enseignement).Les connaissances, les aptitudes et les compétences sociales sont vérifiées par l'exécution de tâches d'examen. Une évaluation particulièrement complète et transversale a lieu lors de la phase pratique, au cours de laquelle le candidat doit effectivement réaliser les activités pertinentes et obtenir le résultat sous la forme d'un produit ou d'un service exécuté sur le lieu de travail, sous la supervision des membres du jury d'examen. |
| 1. Utilité potentielle de la méthode 1 pour la conception de programmes de professionnalisation destinés aux chefs d'équipe et aux chefs de chantier pour la rénovation. (Comment les situations de travail identifiées et analysées avec la méthode 1 peuvent être combinées/croisées avec les modules de formation/résultats d'apprentissage).
 | Les normes d'examen permettent de déterminer les exigences pour devenir compagnon ou maître dans une profession correspondant à un type d'artisanat particulier (dans le cas des professions de la construction, le diplôme de maître dans l'artisanat de la construction permet de se présenter à l'examen pour les droits de construction).L'ensemble des acquis de l'apprentissage définis dans la norme (et confirmés par la suite dans le supplément Europass) est plutôt général. Il indique les exigences minimales. Il peut être complété par des effets plus modestes, par exemple en confirmant d'autres qualifications dans la chambre des métiers, dans le cadre de cours de qualification professionnelle ou, à l'avenir, sous la forme d'insignes ouverts (en particulier si des innovations techniques et technologiques font leur apparition sur le marché).La base de la création d'une norme d'exigences d'examen pour les compagnons est le programme de base de l'enseignement dans les professions de l'enseignement professionnel et les besoins signalés par les employeurs - les artisans. Pour les normes relatives aux exigences d'examen pour le niveau master, des exigences beaucoup plus strictes sont appliquées (tâches plus larges et plus complexes, tout en réduisant, par exemple, la durée de la tâche d'examen). |

**1b : Pratiques permettant aux organismes de formation d'évaluer et de positionner les stagiaires dans leur processus de professionnalisation (formation modulaire) : dans le secteur de la construction ou ailleurs**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| 1. Définition de la pratique 1 et explication de son contexte.
 | **Certificat pour les formateurs des ONG** (projet innovant non réglementé par la loi) |
| 1. Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)
 | Ce type de certification n'est accessible qu'aux membres de l'Association des formateurs non gouvernementaux (STOP). |
| 1. Description de la pratique 1, permettant aux organismes/centres de formation d'identifier les connaissances et les compétences que les futurs apprenants possèdent déjà et de leur proposer des cursus individualisés correspondant à leurs propres objectifs et besoins d'apprentissage.
 | Dans le cadre de cette initiative, les membres de l'Association des formateurs d'ONG confirment qu'ils possèdent des compétences en matière de planification et de formation. Les candidats peuvent demander un certificat de base suivi d'un certificat de niveau I, II ou III. Pour chaque certificat, des exigences sont définies, y compris une liste de compétences nécessaires à l'acquisition de la qualification.La personne souhaitant procéder à la procédure de validation remplit un questionnaire décrivant son expérience en matière d'encadrement et le nombre de formations réalisées et achevées.L'étape la plus importante de la validation est la conduite de la formation sous supervision. Le superviseur évalue à la fois le programme de formation et la manière dont il est mené. Sa note et sa recommandation sont transmises au comité de certification, qui peut demander des éclaircissements supplémentaires en cas de doute. Afin d'éviter les irrégularités dans le processus de validation, l'Association a établi des normes pour la réalisation des supervisions. |
| 1. Utilité potentielle de la pratique 1
 | Une idée pour utiliser la supervision dans l'évaluation des compétences sur un lieu de travail réel |
| Références [: https://stowarzyszeniestop.pl/certyfikacja/](https://stowarzyszeniestop.pl/certyfikacja/) |

**1c : Pratiques de validation et de reconnaissance formelle/non formelle des acquis de l'apprentissage dans les situations de travail (utiles pour les futurs Open Badges) : dans le secteur de la construction ou ailleurs)**

**Pratique 1**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| 1. Définition de la pratique 1 et explication de son contexte.
 | **Validation des qualifications du marché dans le système intégré de qualifications -** procédure de validation légalement réglementée |
| 1. Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)
 | La validation est disponible pour toutes les personnes qui satisfont aux conditions préalables (si elles sont spécifiées dans la description de la qualification du marché). |
| 1. Description de la pratique 1, permettant aux organismes/centres de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, les aptitudes, les valeurs, etc. que les apprenants ou d'autres personnes possèdent ou véhiculent.
 | La "qualification de marché" est une qualification délivrée en dehors du système éducatif formel. Elle peut être incluse dans le système intégré de qualifications (ZSK) à la demande d'entités agissant dans les domaines de l'économie, du marché du travail, de l'éducation ou de la formation.Une entité souhaitant obtenir les droits d'un organisme de certification (IC) peut demander le droit de valider cette qualification.Le ministre compétent confère à l'organisme les pouvoirs de l'autorité de certification (IC) et confie, par contrat, à l'organisme de garantie externe de la qualité (PZZJ) sélectionné le rôle de garantie externe de la qualité à l'égard d'un IC spécifique.Les normes minimales fixées pour les entités du CI sont les suivantes* Utiliser des méthodes pour tester les acquis de l'apprentissage autorisés pour une certification donnée ou des acquis de l'apprentissage spécifiques ;
* l'emploi de personnel répondant aux exigences des personnes chargées de la validation - évaluateurs et membres du comité ;
* la garantie d'un déroulement adéquat de la validation, ainsi que les conditions organisationnelles et matérielles. Il peut s'agir, par exemple, des conditions d'hébergement, de l'équipement requis, des délais de validation ou d'autres questions pertinentes liées à l'organisation de la validation.

La validation peut comporter trois étapes : l'identification, la documentation et la vérification des acquis de l'apprentissage.Au stade de l'identification et de la documentation, le soutien d'un conseiller professionnel qui aide à déterminer vos compétences et à rassembler les preuves pertinentes de leur possession est extrêmement important. Le résultat du travail commun du conseiller et de la personne participant à la validation peut être une meilleure préparation à la phase de vérification ou l'élaboration d'un plan de développement éducatif et professionnel.Au stade de la vérification, un assesseur ou un comité d'assesseurs joue un rôle décisif. Il prend la décision finale sur la délivrance du certificat.Le processus de validation dépend de la qualification spécifique du marché. Certaines exigences sont incluses dans la description de la qualification elle-même, qui est accessible dans le registre intégré des qualifications. Toutefois, l'autorité de certification (IC) planifie le déroulement exact du processus de vérification et le présente sur son site web. |
| 1. Utilité potentielle de la pratique 1 pour la validation et la reconnaissance formelle/non formelle des résultats d'apprentissage visés par RenovUp.
 | Il s'agit d'une méthode de reconnaissance des acquis de l'apprentissage - applicable dans le cas des contremaîtres en construction en Pologne (la description des qualifications du contremaître devrait être préparée et incluse dans le système intégré de qualifications). En Pologne, la fonction de gestionnaire de site est réglementée par le droit de la construction et nécessite des droits de construction pour exercer des fonctions techniques indépendantes dans la construction (SFT). Les règles d'acquisition des droits de construction sont strictement définies et relèvent de l'autonomie professionnelle : la Chambre polonaise des ingénieurs civils et les Chambres régionales des ingénieurs civils. |
| Ressources :* <https://kwalifikacje.edu.pl/baza-wiedzy/skorzystaj-z-zintegrowanego-systemu-kwalifikacji-zsk/kwalifikacje-rynkowe/>
* Rozporządzenie Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 29 kwietnia 2019 r. w sprawie przygotowania zawodowego do wykonywania samodzielnych funkji technicznych w budownictwie (Dz.U. 2019 poz.831)<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000831/O/D20190831.pdf>
 |

**Pratique 2**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| 1. Définition de la pratique 2 et explication de son contexte.
 | **Validation des compétences pratiques du compagnon et du maître** (examen dans le système de formation artisanale) - procédure de validation réglementée par la loi |
| 1. Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)
 | Les personnes souhaitant obtenir (en alternance dans les entreprises artisanales) ou confirmer (examen à la chambre des métiers) des qualifications professionnelles formelles dans plus de 130 professions artisanales (scolaires et extra-scolaires). Il s'agit de* Les candidats au compagnonnage et à la maîtrise dans les professions correspondant à un type d'artisanat donné, répondant aux critères fixés par la loi (concernant les certificats de fin d'études primaires/secondaires, les titres professionnels, les apprentissages) ;
* Les candidats à l'examen dit "de contrôle", qui ont suivi une formation continue dans le domaine des compétences professionnelles relevant de la profession couverte par l'examen et qui détiennent un certificat attestant de l'accomplissement de cette forme de formation.
 |
| 1. Description de la pratique 2, permettant aux organismes/centres de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, les aptitudes, les valeurs, etc. que les apprenants ou d'autres personnes possèdent ou véhiculent.
 | Les solutions utilisées dans l'artisanat sont légalement sanctionnées [[2]](#footnote-2)[[3]](#footnote-3) .Pour les mineurs (âgés d'au moins 16 ans), la formation se compose de deux parties intégrantes : la formation pratique, effectuée dans le cadre du travail dans une entreprise artisanale, et la formation théorique. Les jeunes peuvent choisir une forme de formation théorique complémentaire : dans une école professionnelle de base ou dans un cours de formation continue.Les activités de validation, également pour les adultes, sont menées par l'Association de l'artisanat polonais, dont les tâches comprennent : la fourniture d'une assistance organisationnelle et matérielle aux chambres d'artisanat, l'établissement d'une liste de professions pour lesquelles des examens sont organisés, l'élaboration de normes d'examen, l'organisation de formations pour les présidents de comités et la diffusion de bonnes pratiques.Des examens sont organisés dans les professions enseignées par les employeurs, y compris les professions pour lesquelles aucune formation n'est organisée dans les écoles professionnelles.Les activités d'examen des chambres de métiers sont ouvertes aux adultes qui cherchent à confirmer des qualifications professionnelles acquises par un travail professionnel de longue durée (TPL) et une préparation théorique professionnelle. Ceci est important, en particulier pour les personnes qui exercent des professions pour lesquelles il existe une obligation supplémentaire de confirmer périodiquement leurs qualifications et leur aptitude professionnelle à travailler (par exemple dans le domaine de la construction ou du droit de l'énergie).Une caractéristique du système artisanal de confirmation des qualifications professionnelles est l'organisation d'examens en dehors de l'entreprise "quotidienne" du candidat (où l'apprentissage en milieu de travail a été effectué) et sans la participation au comité de son maître de formation - l'employeur.Un élément important du système d'examen est l'uniformité des exigences pour les candidats aux examens, quel que soit le lieu où les examens sont passés.L'examen de compagnon et de maître se compose de plusieurs éléments, à savoir la partie théorique (épreuve écrite et questions orales) et la partie pratique réalisée sur le lieu de travail, principalement dans les PME.La partie pratique peut durer jusqu'à 24 heures, voire 3 jours après 8 heures. La durée dépend du niveau de complexité de la tâche d'examen technologique et de l'équipement disponible, mais elle permet d'observer le processus complet de formation d'un produit ou de production d'un service.L'examen dit "de contrôle" comprend la validation de certaines compétences professionnelles relevant de la partie des exigences de l'examen pour la profession concernée et le contrôle des connaissances dans la partie orale. Il couvre également les règles et principes de la santé et de la sécurité au travail et de la protection contre l'incendie, ainsi que les principes de base de la protection de l'environnement. Le champ d'application de l'examen est beaucoup plus restreint que celui du compagnon. Par conséquent, la partie pratique ne dure pas plus de 8 heures. Après avoir réussi l'examen de contrôle, le candidat reçoit un certificat attestant de ses compétences spécifiques.*Les normes d'exigences pour les examens de maître et de compagnon sont décrites dans la partie 1a.*Les examens de maître, de compagnon et de "vérification" sont organisés par les commissions d'examen des chambres de métiers créées sur la base de la loi applicable. L'exécution de l'examen sur le lieu de travail est supervisée par deux membres de l'équipe d'examen désignés par le président de l'équipe d'examen, dont l'un établit les **fiches d'observation et d'évaluation pour la phase pratique.**Dans le cadre des tâches d'examen, les **éléments** suivants **sont évalués** :1. la sélection appropriée des outils et des instruments et la capacité à les utiliser correctement,
2. maintenir la bonne attitude pendant le travail,
3. respecter les règles de santé et de sécurité ainsi que les règles de protection de l'environnement,
4. l'ordre des activités entreprises,
5. la propreté, la précision et la régularité du travail,
6. la rapidité de l'orientation du candidat dans un nouvel environnement d'atelier.

L'évaluation de la phase pratique est déterminée sur la base des évaluations données pour chaque tâche d'examen. Pour les examens de maîtrise, l'association polonaise de l'artisanat a créé, grâce à des fonds européens, une base de données d'environ 30 000 tâches d'examen pour une quarantaine de professions, dont la plupart des professions du secteur de la construction (c'est-à-dire : monteur de réseaux, d'installations et de sanitaires, monteur de finition, ramoneur, électricien, etc.)Pour chaque profession, un catalogue de tâches a été créé pour la phase pratique, que le jury d'examen attribue au candidat, en fonction des capacités techniques disponibles, de l'infrastructure, du type de travail effectué dans l'atelier/l'entreprise spécifique (ainsi que des conditions associées au chantier), ce qui donne une grande flexibilité dans la planification de l'examen et n'affecte pas la qualité du processus de validation (les tâches d'examen pour la phase théorique sont dessinées, grâce à la possibilité de générer des ensembles de tâches sur la plateforme Examens dans l'artisanat - ewr.zrp.pl - disponible pour les membres de la commission après connexion). |
| 1. Utilité potentielle de la pratique 2 pour la validation et la reconnaissance formelle/non formelle des résultats d'apprentissage visés par RenovUp.
 | Les tâches d'examen développées pour la plateforme EWR et le travail des membres des jurys d'examen des chambres de métiers peuvent également être utilisés pour des examens de "contrôle" vérifiant que le candidat possède certaines compétences professionnelles.Les certificats délivrés par les chambres de métiers après avoir passé l'examen de "contrôle" jouent de facto un rôle similaire aux badges ouverts, permettant la vérification et la validation de petites portions d'acquis d'apprentissage, plus petites que les qualifications, mais avec une expression claire de leur caractère professionnel (y compris les questions de la partie orale de l'examen, lorsque la santé et la sécurité, la protection de l'environnement sont concernées. Ils n'ont pas de **forme numérique**.L'obtention de qualifications professionnelles dans le cadre du système d'examens de compagnonnage et de maîtrise est une solution bien connue et utilisée dans le cercle des États membres de l'UE. Les documents délivrés par les chambres de métiers en Pologne sont reconnus dans les pays européens, ce qui est particulièrement important lorsque des qualifications professionnelles sont requises pour créer une entreprise.Il s'agit d'une méthode de confirmation des acquis de l'apprentissage applicable à la reconnaissance des acquis de l'apprentissage de contremaître en construction (uniquement en ce qui concerne le titre de maître). Ne convient pas aux directeurs de la construction et aux chefs de chantier, pour lesquels une formation supérieure est requise. |
| Ressources :1. <https://zrp.pl/>
2. *Ustawa o rzemiośle* - Załącznik do obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 listopada 2020 r. (poz. 2159)
3. *Rozporządzenie ministra edukacji narodowej z dnia 10 stycznia 2017 roku w sprawie przeprowadzania egzaminów czeladniczych, mistrzowskich i sprawdzających*, Dz. U. z 2017 r., poz. 89 ze zm.)
4. *Kryteria oceniania na egzaminach mistrzowskim, czeladniczym i sprawdzającym*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2017, Załącznik do Uchwały Nr 7 Zarządu ZRP z dnia 22 marca 2017 r. w sprawie : ustalenia wzorcowych kryteriów oceniania etapu praktycznego i etapu teoretycznego egzaminów przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych
5. *Informator egzaminacyjny dla kandydatów przystępujących do egzaminu czeladniczego "murarz-tynkarz"*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, wydanie 1/2016.
6. Platforma Egzaminy w Rzemiośle, Ewr.zrp.pl *(źródło URL)*
 |

*Commentaire :*

*Exemples de tâches pratiques à effectuer lors de l'examen de compagnon dans la profession de maçon-plâtrier (à sélectionner par les membres de la commission en tenant compte des services effectués dans l'atelier/entreprise spécifique où l'examen est organisé) :*

* *Remplacement de la porte par usinage ;*
* *Remplacement des fenêtres par usinage ;*
* *Exécution du mur coudé avec la maçonnerie du chevron ;*
* *Exécution de piliers en béton armé ;*
* *Construction d'escaliers en béton armé avec paliers droits ;*
* *Maçonnerie de murs en briques avec porte d'entrée ;*
* *Exécution de la cloison de séparation ;*
* *Briquetage de la cloison des siporeks, Ytongu - au choix ;*
* *Maçonnerie du mur de soutien extérieur en briques de 1 1/2 et ouvertures de fenêtres et de portes ;*
* *Exécution de l'enduit intérieur - un mur avec une ouverture de fenêtre ;*
* *Réalisation d'un mur extérieur chauffant en laine minérale ou en polystyrène avec du plâtre - au choix ;*
* *Réalisation de linteaux de fenêtres et de portes jusqu'au plafond ;*
* *Construction de la fondation sur le banc à partir de blocs de béton et d'une isolation horizontale et verticale ;*
* *Excavation du banc de fondation avec platelage, renforcement et bétonnage.*

*Au cours de la phase pratique de l'examen, l'examinateur effectue généralement 2 à 10 tâches (généralement 3) en fonction de la profession. Dans l'examen de "contrôle", ces tâches sont exécutées dans une mesure limitée, par exemple pour une technique ou une technologie particulière (par exemple, exécution d'un plafond d'un seul type - à choisir par Klein ou Fert).*

**Pratique 3**

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| 1. Définition de la pratique 3 et explication de son contexte.
 | **Validation des compétences permettant d'exercer des fonctions techniques indépendantes dans le secteur de la construction** - une solution juridiquement encadréeLa condition pour obtenir des droits de construction est de réussir l'examen avec une connaissance du processus de construction et des compétences dans l'application pratique des connaissances techniques. La chambre d'autonomie professionnelle compétente reconnaît l'**expérience professionnelle acquise par** le candidat après l'obtention de son diplôme (elle ne peut être confirmée que par une personne inscrite dans une chambre et disposant des droits de construction appropriés). La chambre mène une procédure de qualification en deux étapes :(1) Vérification de la formation et de l'expérience professionnelle correspondant à la spécialité des droits de construction (vérification des documents, y compris des déclarations confirmant le stage effectué par le candidat) ;(2) un examen portant sur la connaissance du processus de construction et l'application pratique des connaissances techniques (l'examen comprend une partie écrite et une partie orale ; **aucune partie distincte de l'examen ne se déroule directement sur le chantier**). |
| 1. Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)
 | Diplômés de l'enseignement supérieur dans le domaine de la construction. |
| 1. Description de la pratique 3, permettant aux organismes/centres de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, les aptitudes, les valeurs, etc. que les apprenants ou d'autres personnes possèdent ou véhiculent.
 | Les exigences spécifiques relatives au processus de validation et aux organismes de validation sont définies par la loi  [[4]](#footnote-4)[[5]](#footnote-5) .La condition pour obtenir des droits de construction est de réussir l'examen avec des connaissances du processus de construction et des compétences dans l'application pratique des connaissances techniques. La chambre compétente de l'autonomie professionnelle mène une procédure de qualification en deux étapes : (1) vérification de la formation et de l'expérience professionnelle adaptées à la spécialité des droits de construction, (2) examen des connaissances du processus de construction et de l'application pratique des connaissances techniques.La Chambre compétente des ingénieurs civils reconnaît une expérience professionnelle accomplie après l'obtention du diplôme si elle a été confirmée par une personne ayant des droits de construction appropriés et inscrite sur la liste des membres de la Chambre et si son champ d'application correspond à la spécialité des droits de construction. La chambre reconnaît également le stage professionnel effectué après l'achèvement de la troisième année d'études, confirmé par une personne ayant des droits de construction appropriés et inscrite sur la liste des membres de la chambre.Les documents attestant de la formation sont les suivants - une copie du diplôme ; - un supplément au diplôme ou une attestation de cours ; - une déclaration confirmant que le stage a été effectué. L'examen se compose d'une partie écrite, réalisée sous forme d'épreuve, et d'une partie orale (**aucune partie distincte de l'examen ne se déroulant directement sur le chantier**).La partie écrite de l'examen consiste en 30 à 90 questions et porte sur les connaissances suivantes : 1) la loi et les lois correspondant au champ d'application de la spécialité des droits de construction, ainsi que les actes d'exécution pris sur leur base - 70% des questions ; 2) les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'exécution des travaux de construction - 20% des questions ; 3) la procédure administrative - 10% des questions. La partie orale de l'examen consiste à répondre aux questions d'une série de 5 à 10 questions tirées au sort. Les unités organisationnelles des autonomies professionnelles responsables de l'organisation des examens sont les suivantes : Chambre polonaise des ingénieurs civils ; Chambres de district des ingénieurs civils. |
| 1. Utilité potentielle de la pratique 3 pour la validation et la reconnaissance formelle/non formelle des résultats d'apprentissage visés par RenovUp.
 | Cette pratique repose sur l'hypothèse que la preuve la plus fiable de la possession des compétences requises (en l'occurrence le droit d'exercer des fonctions techniques indépendantes dans le domaine de la construction) est la durée appropriée de la pratique professionnelle.Les fonctions du directeur de la construction sont si complexes, elles concernent des activités à si long terme qu'il est difficile d'imaginer un examen pratique (directement sur le site de construction) délivrant des permis/droits de construire (il devrait durer de nombreux mois). L'évaluation sur le lieu de travail peut plutôt porter sur des aptitudes ou des compétences spécifiques (ce qui serait plus facile pour un contremaître que pour un directeur).Il s'agit d'une pratique basée sur les opinions/déclarations d'autres personnes du secteur disposant des autorisations appropriées à cette fin (l'expérience professionnelle du candidat ne peut être confirmée que par une personne disposant des droits de construction appropriés et inscrite sur la liste des membres de la Chambre). Cette approche pourrait également être utilisée dans le cadre du projet RenovUp pour la validation des compétences des chefs de chantier ou des contremaîtres dans le secteur de la construction (évaluation par des experts plus expérimentés - la définition du terme "expert" est bien entendu nécessaire). Aujourd'hui, en Pologne, il n'existe pas de moyen de confirmer les compétences des contremaîtres, que ce soit sur le chantier ou ailleurs. RenovUp pourrait nous aider à développer un profil de compétences pour les contremaîtres dans le secteur de la construction et des méthodes de validation qui tiendraient compte des expériences des artisans. |
| Ressources :* Ustawa z dnia 7 lipca 1994 Prawo budowlane (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1186)
* Rozporządzenie Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 29 kwietnia 2019 r. w sprawie przygotowania zawodowego do wykonywania samodzielnych funkji technicznych w budownictwie (Dz.U., poz. 831)
* Ustawa z dnia 15 grudnia 2000 r. o samorządach zawodowych architektów oraz inżynierów budownictwa (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1117).
 |

**INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES**

Malheureusement, l'expérience polonaise en matière d'**apprentissage en milieu professionnel** n'est pas très riche. En fait, seul le système d'éducation artisanale le met en œuvre de manière réaliste et organise le processus de validation des compétences acquises sur le lieu de travail. Le point de référence dans ce cas est ce que l'on appelle les normes des exigences d'examen (également pour les professions de la construction) préparées par l'Association polonaise de l'artisanat.

Concernant l'expérience **Open Badge :** L'Institut Lukasiewicz a participé au projet du réseau Open Badge en (2014-2017). Il s'agissait d'une initiative prise par des institutions de huit pays européens. L'objectif était de promouvoir un système ouvert de reconnaissance des acquis des processus d'apprentissage dans les pays de l'Union européenne sur la base du concept Open Badge. À cette fin, les résultats suivants ont été développés :

-Des guides pour les individus, les organisations et les régions qui souhaitent accroître leur compétitivité en mettant en œuvre un caractère numérique de badges ouverts en même temps,

 - des conseils sur l'infrastructure informatique requise,

-un cours en ligne (MOOC) présentant le concept d'insigne ouvert et fournissant des conseils pratiques sur la manière de générer des signes de réussite.

Tous les résultats répertoriés sont disponibles sur le site web du réseau Open Badge [:](http://www.openbadgenetwork.com) http://www.openbadgenetwork.com

Malheureusement, la mise en œuvre du concept d'insigne ouvert n'a pas eu lieu en Pologne. D'après ce que nous savons officieusement à l'Institut de recherche pédagogique, des travaux sont en cours pour intégrer le CONCEPT d'OB dans le système intégré de qualifications en vigueur en Pologne depuis 2017.

Des informations utiles et actualisées relatives à une approche européenne des micro-crédits (petits résultats d'apprentissage) sont accessibles ici (un webinaire) :

* <https://hub.vet4eu2.eu/webinar/micro-credentials-in-vet-challenges-and-opportunities-at-european-level/?fbclid=IwAR09fV_ToO9jek-zhh_XOpRHqgO3RHe1Eh6UIana4M1-Kt6ZTFOuP0pxXV4>
* <https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en>

### Pedmede (Grèce)

|  |
| --- |
| **Résumé**La Grèce est un pays qui compte de nombreuses petites entreprises, qui emploient peu de salariés par unité et se distinguent par une productivité relativement faible. En général, les grandes entreprises investissent davantage dans l'apprentissage que les petites. Cela s'explique naturellement par une plus grande échelle, davantage de ressources et une meilleure organisation interne. Les grandes entreprises sont très peu nombreuses et ne couvrent qu'une petite partie des besoins de formation sur le lieu de travail. Par conséquent, le pays n'est pas considéré comme un "cas facile" pour les apprentissages et les stages.Au cours des deux dernières années, les politiques éducatives et les efforts du secteur privé en matière d'éducation ont été réorientés pour mieux intégrer ces approches. L'apprentissage professionnel, qui implique une période d'apprentissage dans un environnement de travail ou un laboratoire de stage en plus de l'instruction dans des établissements d'enseignement organisés, est considéré comme un environnement d'apprentissage approprié pour l'acquisition réussie de connaissances.L'industrie grecque semble être en faveur de cette connaissance "expérientielle" et directe, car l'apprenant a besoin de faire face à des situations et des circonstances directement plutôt que par le biais de multiples représentations verbales. En termes de reconnaissance de l'apprentissage, en comparaison avec d'autres pays de l'Union européenne, la stratégie nationale de la Grèce pour la validation de l'apprentissage non formel et informel n'est pas aussi avancée. Le système d'éducation formelle a prédominé, en partant du principe que les autres voies d'apprentissage sont un "second choix" pour les personnes issues de milieux socio-économiques défavorisés et dont les capacités d'apprentissage sont insuffisantes. Néanmoins, la promulgation des lois 3879/2010 sur le développement de l'apprentissage tout au long de la vie et 4115/2013, l'organisation et le fonctionnement de l'Organisation nationale de certification des qualifications et de l'orientation professionnelle (EOPPEP), ainsi que l'élaboration de systèmes de certification dans de nombreuses professions dans le cadre de la norme ISO 17024, témoignent d'un changement d'attitude et d'un intérêt croissant pour la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie par la reconnaissance de formes alternatives d'apprentissage. |

1a : **Méthodes existantes** d'observation et d'analyse des situations de travail susceptibles d'être exploitées pour l'apprentissage en milieu professionnel (dans le secteur de la construction ou ailleurs).

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la méthode et explication de son contexte. | "Mise en œuvre de tâches dans un contexte professionnel réel", ce qui implique : * 1. la dimension pratique du processus éducatif, y compris le choix de la "tâche" nécessaire (qui se caractérise par la capacité de l'employé à effectuer des tâches définies par le superviseur de l'entreprise ou l'organisation en général) et
	2. l'inclusion des trois dimensions de l'apprentissage, à savoir cognitive (contenu), émotionnelle (motivation) et sociale (interaction), avec une référence à l'aspect cognitif critique et évaluatif (méditation).

Exemple : L'apprentissage par défi, basé sur un cadre collaboratif, où les apprenants, tout en essayant de relever des défis, acquièrent des connaissances approfondies et développent en même temps des compétences qui améliorent leurs aptitudes professionnelles. Face à un défi, les équipes ou les individus utilisent leur expérience, les ressources internes et externes, conçoivent un plan d'action et s'efforcent de trouver la meilleure solution possible. Le formateur de l'entreprise, après avoir discuté avec tous les départements concernés, prépare une liste de tâches détaillées qui incluent toutes les dimensions de l'apprentissage et établit ensuite un plan de formation individuel en fonction du profil des stagiaires. |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | * + - L'instructeur (mentor, consultant) qui doit combiner des connaissances constamment mises à jour dans la spécialité professionnelle technique ainsi que des compétences pédagogiques suffisantes (en particulier des connaissances, de l'expérience et un engagement fort dans l'application des principes de l'éducation des adultes).
		- L'apprenant est initié à des méthodes spécifiques de gestion de situations complexes et rejoint progressivement la "communauté de pratique" de la profession avec l'adoption pratique de règles de coopération et de codes de conduite. Outre l'apprentissage des techniques spécifiques à chaque profession, cette méthode permet à l'apprenant/au praticien de se familiariser avec la culture, les processus d'adaptation et de résolution de l'entreprise, de développer des compétences générales (non techniques/sociales) telles que le travail d'équipe, la gestion des relations, l'évaluation des situations et la prise de décision, etc.
		- L'entreprise qui a intérêt à travailler avec des prestataires de services éducatifs en tant qu'organisation apprenante, c'est-à-dire en tant qu'organisation qui apprend et évolue en permanence. Dans ce contexte, l'apprentissage est un processus continu, utilisé de manière stratégique, qui est lié et mis en œuvre parallèlement au travail quotidien et qui est intégré dans la planification du travail, le parcours de carrière et la récompense des performances.
 |
| Description de la méthode. | Dans le prolongement de la section précédente, la méthode consiste en l'acquisition de connaissances et de compétences par l'exécution de tâches (et la réflexion sur celles-ci) dans un environnement de travail, ou sur le lieu de travail (comme la formation en alternance). La possibilité d'expérimentation pratique et d'évaluation du résultat est une source importante d'apprentissage par l'expérience directe. Dans ce contexte, les risques de prendre un risque en pratiquant sur le lieu de travail et de commettre une erreur varient de limités à inexistants.En général, l'apprentissage par défi est basé sur un cadre collaboratif, où les apprenants, tout en essayant de surmonter les défis, acquièrent des connaissances approfondies et développent en même temps des compétences qui améliorent leurs aptitudes professionnelles. Face à un défi, les équipes ou les individus utilisent leur expérience, leurs ressources internes et externes, conçoivent un plan d'action et s'efforcent de trouver la meilleure solution possible. |
| Comment la compétence, résultant d'un apprentissage en milieu professionnel, est définie et comprise au sein de la méthode. | L'apprentissage sur le lieu de travail, contrairement à l'apprentissage sur le lieu de travail dans le domaine de l'éducation, se déroule généralement dans le cadre de processus directement liés aux conditions de travail spécifiques de chaque entreprise et est considéré comme contribuant à la fois à l'amélioration des connaissances et des compétences des individus et des groupes de travail au sein de l'entreprise.Il convient de noter que l'apprentissage sur le lieu de travail comprend de nombreux éléments d'apprentissage non formel et non formel et qu'il est fortement lié aux interactions sociales et aux pratiques de la vie professionnelle quotidienne.L'élément empirique et surtout la nature implicite (ou tacite) de l'apprentissage (connaissance tacite) et l'aspect pratique-expérientiel de la connaissance qui existe dans les organisations ont, dans ce cas, un effet très important sur le contenu, les processus et les formes de l'apprentissage.  |
| Utilité potentielle de la méthode pour la conception de programmes de professionnalisation destinés aux chefs d'équipe et aux chefs de chantier pour la rénovation. (Comment les situations de travail identifiées et analysées avec la méthode peuvent être combinées/croisées avec les modules de formation/résultats d'apprentissage). | * L'apprentissage sur le lieu de travail favorise, par rapport à l'apprentissage dans des structures de formation organisées, les personnes qui ont un meilleur bagage éducatif, car il s'appuie sur une base de connaissances déjà existante. À cette fin, cette méthode permet de développer des compétences professionnelles liées à une activité et peut faire partie d'un programme de formation plus large dispensé par un prestataire de services éducatifs ou une entreprise.
* Le travail sur l'objectif principal de l'entreprise prend toujours le pas sur les actions d'apprentissage prévues, car les travailleurs se trouvent dans des situations réelles où les lacunes de compétences existantes deviennent évidentes et signalent la nécessité d'une éventuelle formation. En d'autres termes, le travailleur se trouve d'abord dans une situation où il comprend ses lacunes en matière de compétences et s'engage ensuite dans de nouvelles voies d'apprentissage.
* Une méthode d'apprentissage efficace consiste à combiner la formation professionnelle dans les structures éducatives et les stages/travaux en entreprise, tels que l'apprentissage de type dual. Le premier élément structurel d'efficacité et de qualité est donc la combinaison de l'apprentissage "pratique" en entreprise et de l'apprentissage "théorique" à l'école professionnelle. La combinaison - la mieux conçue possible en termes éducatifs - de ces aspects est nécessaire pour garantir un apprentissage intégré, mais aussi pour résoudre les différents problèmes qui peuvent survenir au cours de l'expérience professionnelle. Dans le cas de l'apprentissage basé sur les défis, les défis améliorent les environnements d'apprentissage en ajoutant l'apprentissage par l'expérience, l'apprentissage autorégulé et la pensée critique. Cette approche centrée sur l'apprenant permet à ce dernier de s'attaquer aux problèmes qui se posent sur le lieu de travail et dans le monde réel, améliorant ainsi les compétences transférables telles que le travail en équipe, la résolution de problèmes, la prise de risques, la prise de parole en public, la confiance en soi, la motivation individuelle et la créativité.
 |
| Références : * Lintzeris P. (2020), "Theoretical and practical dimensions of work-based learning", Research Texts IME GSEVEE 9/2020, Athènes : IME GSEVEE, p. 44.
* Nichols, M., Cator, K., et Torres, M. (2016) Challenge Based Learner User Guide. Redwood City, CA : Digital Promise.
 |

1b : **Pratiques permettant aux organismes de formation d'évaluer et de positionner les stagiaires dans leur processus de professionnalisation** (formation modulaire) : dans le secteur de la construction ou ailleurs

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 1 et explication de son contexte. | Cours de spécialisation pour les professionnels des musées et de la culture |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | * Apprenants : professionnels des musées et des organisations
* Superviseurs : personnel des musées/organisations culturelles où le stage a eu lieu et qui a suivi les apprenants pendant leur stage.
* Superviseurs de formation : personnel des partenaires qui a suivi l'ensemble de la procédure de placement et noté les apprenants.
 |
| Description de la pratique 1, permettant aux organismes/centres de formation d'identifier les connaissances et les compétences que les futurs apprenants possèdent déjà et de leur proposer des cursus individualisés correspondant à leurs propres objectifs et besoins d'apprentissage. | Après avoir suivi un certain nombre de modules basés sur les profils professionnels qu'ils avaient sélectionnés, les apprenants du projet ont entamé 205 heures d'apprentissage en milieu professionnel, dont 200 heures d'apprentissage pratique dans un environnement de travail réel et 5 heures d'évaluation.Les partenaires sectoriels ont entrepris de contacter les musées et les organisations culturelles et de leur demander leurs besoins en termes d'activités de numérisation. Ils ont organisé des événements afin de les informer des modules exacts que les apprenants avaient formés et, ensemble, ils ont dressé une liste de projets possibles - des activités que l'apprenant pourrait mettre en œuvre pendant son stage et qui répondraient réellement aux besoins du musée.Les partenaires ont pris la responsabilité d'aligner ces activités sur les modules du projet et ont fourni une durée indicative en heures afin que l'apprenant et son superviseur au musée choisissent ensemble une ou plusieurs activités à mettre en œuvre. Le superviseur des partenaires a organisé une discussion hebdomadaire avec les apprenants sur tous les problèmes auxquels les apprenants ou les superviseurs étaient confrontés et a même procédé à des visites dans les stages, le cas échéant. Enfin, tous les apprenants ont dû rédiger un rapport sur les activités sélectionnées et préparer une présentation qui a été notée dans le cadre de la procédure de certification du projet. Plus précisément, ce rapport comptait pour 30 % de leur note finale (les 70 % restants provenaient de la réussite de l'apprentissage mixte).Les compétences nécessaires ont été identifiées par le biais d'études quantitatives et qualitatives qui ont abouti à un index des compétences. À l'issue de l'apprentissage mixte, les responsables de la mise en œuvre (centres de formation et entreprises) ont dressé une liste d'activités pratiques dans le cadre desquelles certaines des compétences identifiées ont été mises en pratique. Par conséquent, chaque stagiaire a été évalué en fonction de l'efficacité de l'exercice pratique qu'il avait choisi de réaliser. |
| Utilité potentielle de la pratique 1 pour la conception de programmes de professionnalisation destinés aux chefs d'équipe et aux chefs de chantier pour la rénovation. | Cette méthode pourrait aider le projet RenovUp car elle offre une expérience immersive à l'apprenant où il peut apprendre de première main, en appliquant ses connaissances et son expérience à une situation de travail prédéfinie mais réelle. Cette méthode est élaborée conjointement par l'employeur (superviseur) et les prestataires de formation du projet, qui identifient les activités spécifiques à réaliser sur le lieu de travail pendant le stage, les objectifs d'apprentissage et les tâches associées, les mécanismes de rapport et de retour d'information, ainsi que le soutien du mentorat.* Expression des besoins actuels de l'entreprise en termes d'activités pratiques qu'un stagiaire pourrait réaliser
* Identification de tous les résultats d'apprentissage liés à chacune des activités pratiques proposées
* Mise en place des procédures de suivi et des rôles : 1. le maître de stage, 2. le maître de stage externe, 3. l'union des employeurs a suivi le maître de stage pour toute assistance nécessaire.
 |
| Références : http://www.project-musa.eu/  |

1c : **Pratiques de validation et de reconnaissance formelle/non formelle** des acquis de l'apprentissage dans les situations de travail (utiles pour les futurs Open Badges) : dans le secteur de la construction ou ailleurs)

| **Principaux domaines d'enquête** | **Synthèse des résultats de la recherche** |
| --- | --- |
| Définition de la pratique 1 et explication de son contexte. | Validation des qualifications du marché dans le système intégré des qualifications - ISO 17024Exemple : Formation et certification des employés du secteur de la construction et des matériaux / BIM Expert - PEDMEDEhttps://pedmede.gr/epanek-2/#1543408804165-097bf8d6-7873  |
| Principaux acteurs (prescripteurs, utilisateurs, évaluateurs, etc.)  | Dans le cadre du projet, PEDMEDE, en tant que chef de file du projet, a conclu un accord avec un centre de formation pour la prestation de la formation BIM ainsi qu'avec un centre de certification accrédité (par l'organisme d'accréditation hellénique) pour la procédure de certification.  |
| Description de la pratique 1, permettant aux organismes/centres de formation de reconnaître les connaissances, les compétences, les aptitudes, les valeurs, etc. que les apprenants ou d'autres personnes possèdent ou véhiculent. | Le processus de certification des stagiaires peut être résumé comme suit :Étape 1 : Accord avec le centre de certificationÉtape 2 : Préparation à la certificationÉtape 3 : Conduite des examens de certificationÉtape 4 : Décision de certificationÉtape 5 : Évaluation de l'action de certification.Chaque bénéficiaire a participé au processus de certification de BIM à l'issue de sa participation au processus éducatif (80 heures de formation). L'examen théorique était accompagné d'un examen pratique. L'examen pratique a été vérifié et évalué par un examinateur compétent, et sa durée était d'environ trente (30) minutes. Chaque candidat devait identifier les composants, les instruments de mesure et l'équipement ainsi que la planification correcte d'un scénario spécifique dans un bâtiment intelligent, à l'aide d'un logiciel approprié.Lors de l'examen pratique, les candidats ont été examinés sur les points suivants :* Comprendre la conception et les spécifications techniques des composants et des équipements
* Identification des composants et équipements usagés
* Identification des composants du réseau de communication et de leur câblage
* Reconnaissance du câblage correct du circuit
* Identification des dysfonctionnements possibles et des défaillances existantes

A l'issue des examens de certification, une liste des participants aux examens de certification a été émise, dans laquelle sont consignés les résultats des examens. Pour ceux qui ont réussi, il a été décidé de délivrer leurs certificats et toutes les attestations correspondantes.En détail, le parcours de certification comprend les étapes suivantes :* + - 1. Dépôt de la demande de certification et des pièces justificatives nécessaires
			2. Vérification par l'organisme hellénique d'accréditation (ESYD) de la demande de certification et des documents justificatifs de chaque participant.
			3. La demande ayant été approuvée, la carte de certification de chaque participant a été délivrée
			4. Création d'un calendrier d'examen de certification accrédité
			5. Participation des participants à l'examen
			6. Délivrance des résultats à l'issue de l'examen de certification
			7. Délivrance de la décision de délivrer des certificats et des attestations aux personnes ayant réussi l'examen de certification
 |
| 1. Utilité potentielle de la pratique 1 pour la validation et la reconnaissance formelle/non formelle des résultats d'apprentissage visés par RenovUp.
 | Il pourrait s'agir d'une autre méthode de reconnaissance, étant donné que le système de certification ISO 17024 est commun à tous les pays. |

1. ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. 2017 poz.89) [↑](#footnote-ref-1)
2. Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2159). [↑](#footnote-ref-2)
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. 2017 poz. 89). [↑](#footnote-ref-3)
4. ustawa Prawo budowlane (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1186) [↑](#footnote-ref-4)
5. rozporządzenie Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 29 kwietnia 2019 r. w sprawie przygotowania zawodowego do wykonywania samodzielnych funkji technicznych w budownictwie (Dz.U., poz. 831) [↑](#footnote-ref-5)