

**Professionnalisation des chefs de chantiers et chefs d’équipe dans le management des chantiers de rénovation en Europe**

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

**IO1: Modèle de formation transnationale pour le positionnement, l’aide et la professionnalisation des chefs de chantiers et chefs d’équipes sur les sites de rénovation des bâtiments.**

**IO1-A1. Analyse approfondie des spécificités techniques, organisationnelles et normatives de la rénovation des bâtiments sur sites qui impactent l’évolution des fonctions de chefs de chantiers et chefs d’équipes dans le pays partenaires.**

**IO1-A2. Identification, dans chaque pays partenaire, des compétences spécifiques attendues par les entreprises spécialisées dans la rénovation des bâtiments, des chefs de chantiers et chefs d’équipe.**

**IO1 Méthodologie de recherche**

Production : PEDMEDE



17 Décembre 2020

Contenus

[**1.** **IO1 CONTENU** 4](#_Toc59637532)

[Titre 4](#_Toc59637533)

[Objectif 4](#_Toc59637534)

[Tâches 5](#_Toc59637535)

[Partenaires concernés 6](#_Toc59637536)

[Planning des activités 6](#_Toc59637537)

[**2.** **Méthodologie de recherche pour les tâches A1, A2 (Pilote : PEDMEDE)** 7](#_Toc59637538)

[2.1. Résumé 7](#_Toc59637539)

[Tâches 7](#_Toc59637540)

[Phases 7](#_Toc59637541)

[Livrables 7](#_Toc59637542)

[Partenaires impliqués 7](#_Toc59637543)

[2.2. PHASE 2: Recherches documentaires 8](#_Toc59637544)

[Contenu / Objectif 8](#_Toc59637545)

[Principaux domaines de recherches 8](#_Toc59637546)

[Bases de recherches 8](#_Toc59637547)

[Outils 9](#_Toc59637548)

[2.3. PHASE 2 : validation des résultats obtenus à partir de la recherche documentaire avec un groupe d’experts (1ère réunion) 9](#_Toc59637549)

[Contenu / Objectif 9](#_Toc59637550)

[Publics ciblés 9](#_Toc59637551)

[Recommandations 9](#_Toc59637552)

[Outils 11](#_Toc59637553)

[2.4. PHASE 3 : Recherche de terrain (qualitative) 11](#_Toc59637554)

[Contenu / Objectif 11](#_Toc59637555)

[Publics ciblés 11](#_Toc59637556)

[Recommandations 11](#_Toc59637557)

[Outils 13](#_Toc59637558)

[2.5. PHASE 4 : validation des résultats obtenus à partir des recherches de terrain avec un groupe d’experts (2ème réunion) 13](#_Toc59637559)

[Contenu / Objectif 13](#_Toc59637560)

[Publics ciblés 13](#_Toc59637561)

[Recommandations 14](#_Toc59637562)

[Outils 15](#_Toc59637563)

[2.6. PHASE 5 : rédaction du rapport transnational 15](#_Toc59637564)

[Structure du rapport transnational 15](#_Toc59637565)

[Partenaires impliqués 16](#_Toc59637566)

[**3.** **Méthodologie de recherche pour les taches : A3, A4 (Pilote : FORMEDIL)** 17](#_Toc59637567)

[Tâches 17](#_Toc59637568)

[Partenaires impliqués 17](#_Toc59637569)

[Outils 17](#_Toc59637570)

[**4.** **Annexes** 21](#_Toc59637571)

[4.1. Annexe 1. Synthèse des travaux de recherches documentaires 21](#_Toc59637572)

[4.2. Annexe 2. Modèle de formulaire de consentement 22](#_Toc59637573)

[4.3. Annexe 3. Modèles de feuilles de présence 23](#_Toc59637574)

[4.4. Annexe 4. Questions à poser aux employeurs / chefs de chantier / chefs d’équipe 25](#_Toc59637575)

[4.5. Annexe 5. Synthèse des résultats des recherches de terrain 27](#_Toc59637576)

# **IO1 CONTENU**

### Titre

**« Modèle de formation transnationale pour le positionnement, l’aide et la professionnalisation des chefs de chantiers et chefs d’équipes sur les sites de rénovation des bâtiments ».**

### Objectif

L’objectif principal sera de concevoir un ensemble de modules de professionnalisation pour les chefs de chantiers et les chefs d’équipes (actuels ou futurs) qui souhaitent améliorer leurs compétences dans la gestion des sites de rénovation. Une analyse préliminaire des spécificités de ces sites, ainsi que des besoins exprimés par les professionnels de ce secteur ou leurs représentants consultés dans les pays du partenariat, montre que les modules à concevoir doivent leur permettre d’acquérir des compétences dans les domaines suivants (hypothèse initiale) :

* Planning, programmation, organisation et coordination des tâches en tenant compte de l’environnement et des contraintes spécifiques liées aux chantiers de rénovation.
* Mise en œuvre de techniques et de méthodes organisationnelles caractéristiques des chantiers de rénovation. Utilisation de matériaux et de produits spécifiques (savoir-faire sur des techniques spécifiques), un compromis entre les techniques d’hier et d’aujourd’hui.
* Contrôle de la qualité et vérification de la mise en œuvre du cahier des charges, spécifique aux projets de rénovation.
* Négociation et interface entre les différents partenaires, qu’ils soient externes (architectes) et/ou internes (bureaux d’études, services commerciaux) à l’entreprise.
* Management et motivation des équipes sur le site de rénovation en tenant compte de contraintes spécifiques (gestion des risques, innovations, respect de la règlementation sociale…).
* Intégration et suivi des normes concernant la transition énergétique, les économies d’énergie, la gestion des déchets et toute autre norme environnementale dans des contextes spécifiques à la rénovation des bâtiments.
* Intégration et suivi des normes concernant la santé et la sécurité au travail, la prévention des risques professionnels inhérents à la rénovation des bâtiments.
* Utilisation des compétences numériques pour la rénovation des bâtiments (recherche d’informations sur le net, utilisation de logiciels spécifiques, BIM).

Ces modules fonctionneront de façon indépendante ou pourront être intégrés à un ensemble de modules dans le cadre de projets de professionnalisation des employés. Ils pourront également être ajoutés à une formation déjà existante dans les pays partenaires, de façon à fournir une spécialisation ou à répondre à des besoins spécifiques liés à la conduite de travaux sur les chantiers de rénovation.

IO1 intégrera également un modèle de positionnement des bénéficiaires dans les parcours envisagés qui seront conçus avec des experts dédiés dans chaque pays du partenariat. Ces travaux seront ensuite regroupés au niveau transnational. Le positionnement systématique inclus dans le processus de professionnalisation sera l’un des principaux aspects innovants du dispositif à concevoir.

La seconde innovation est liée au concept de professionnalisation basé sur :

* Formations en situation de travail dans les entreprises (AFEST) ou situations équivalentes identifiées dans les quatre autres pays du partenariat seront intégrées puis testées au réel, sur la base d’un certain nombre de référentiels déjà existants qui seront enrichis au cours de ce projet.
* Formation dans un centre de formation (ou école professionnelle) pour consolider l’apprentissage en situation de travail, selon les objectifs de professionnalisation identifiés au préalable. Les connaissances théoriques pourront être ajoutées à ce stade, puis appliquées dans des situations de travail.
* Apprentissage à distance basé sur l’expertise et l’expérience des partenaires dans la conception, la mise en œuvre et l’animation de plateformes numériques adaptées à l’enseignement et à la formation professionnelle.

Ces trois composantes formeront un tout, ce qui nécessitera une gestion bien structurée de la formation, une collaboration approfondie entre le centre de formation et l’entreprise, basée sur un partage très précis des rôles, et un sens des responsabilités de la part de l’apprenant qui sera placé au centre du processus de professionnalisation.

### Tâches

**IO1-A1.** Analyse approfondie des spécificités techniques, organisationnelles et normatives des sites de rénovation de bâtiments qui impactent l’évolution des fonctions des chefs de chantiers et des chefs d’équipe sur ces sites dans les pays partenaires.

**IO1-A2.** Identification, dans chaque pays partenaire, des compétences spécifiques attendues des chefs de chantier et des chefs d’équipe par les entreprises spécialisées dans la rénovation de bâtiments.

**IO1-A3.** Conception de parcours de formations nationales et modulaires pour la professionnalisation des chefs de chantier et chefs d’équipe pour les chantiers de rénovation dans les territoires identifiés dans chaque pays du partenariat : contenu des modules et des méthodes d’enseignement à mettre en œuvre sur la base d’un modèle transnational conçu conjointement (y compris la formation en situation de travail sur le terrain, dans les centres de formation et dans l’apprentissage à distance).

**IO1-A4.** Conception au niveau transnational et mise en œuvre dans les systèmes nationaux spécifiques d’un modèle de positionnement des groupes concernés dans les parcours de professionnalisation.

### Partenaires concernés

**TOUS**

**IO1 Pilotes :** PEDMEDE (Tasks A1 & A2), FORMEDIL (Tasks A3 & A4)

### Planning des activités

Début : **2021-04-01** Fin : **2021-10-31**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **IO1** | **Leader** | **Partners concernés** | **Dec-20** | **Jan-21** | **Feb-21** | **Mar-21** | **Apr-21** | **May-21** | **Jun-21** | **Jul-21** | **Aug-21** | **Sep-21** | **Oct-21** |
| **A1- A2** | **PEDMEDE** | **TOUS** |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **Phase 1. Recherches documentaires** |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **Phase 2. Validation des recherches** |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **Phase 3. Recherches de terrain** |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **Phase 4. Validation des recherches de terrain** |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **Phase 5. Rédaction du rapport transnational** |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **A3- A4** | **FORMEDIL** | **TOUS** |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

**D.3.** Rédaction durapport transnational avec conclusions au niveau européen

**D.2.** Synthèse des résultats des recherches de terrain (Rapport national part 2)

**D.1.** Synthèse des travaux de recherches documentaires (Rapport national part 1)

# **Méthodologie de recherche pour les tâches A1, A2 (Pilote : PEDMEDE)**

## Résumé

### Tâches

**IO1-A1**. Analyse approfondie des spécificités techniques, organisationnelles et normatives des sites de rénovation de bâtiments qui impactent l’évolution des fonctions de chefs de chantiers et chefs d’équipe sur ces sites dans les pays partenaires.

**IO1-A2.** Identification, dans chaque pays partenaire, des compétences spécifiques attendues des chefs de chantier et des chefs d’équipe par les entreprises spécialisées dans la rénovation de bâtiments.

### Phases

**PHASE 1:** Travaux de recherches documentaires

**PHASE 2:** Validation des résultats obtenus à partir des recherches documentaires avec un groupe d’experts

**PHASE 3**: Recherche sur le terrain (basée sur un questionnaire qualitatif comportant des questions ouvertes)

**PHASE 4:** Validation des résultats de la recherche sur le terrain avec un groupe d’experts

**PHASE 5:** Rédaction du rapport transnational

### Livrables

* **D.1. Synthèse des résultats de la recherche documentaire (Rapport national, partie 1)**
* **D.2. Synthèse des résultats des recherches terrain (Rapport national, partie 2)**
* **D.3. Rapport transnational intégrant des conclusions au niveau européen**

### Partenaires impliqués

**TOUS**

**Pilote :** PEDMEDE (Tâches A1 & A2), copilote FORMEDIL

## PHASE 2: Recherches documentaires

### Contenu / Objectif

Analyse approfondie des ressources documentaires (rapports, notes de synthèse, descriptions, etc.) déjà identifiées afin d’avoir une vision précise des profils et des particularités des projets de rénovation immobilière dans les pays partenaires.

### Principaux domaines de recherches

1. Définition de « chantiers de rénovation de bâtiments » dans chaque pays partenaire.
2. Cadres législatifs nationaux et politiques liés à la rénovation de bâtiments.
3. Définition des rôles et profils spécifiques des chefs de chantier et chefs d’équipe dans les projets de rénovation de bâtiments dans chaque pays partenaire (actuels et futurs).
4. Identification des défis techniques et des obstacles auxquels sont confrontés les chefs de chantiers et les chefs d’équipe sur les chantiers de rénovation, y compris les besoins en compétences liés aux économies d’énergie et à l’économie circulaire (actuels et futurs).
5. Identification des défis et des obstacles juridiques et normatifs auxquels sont confrontés les chefs de chantier et les chefs d’équipe sur les sites de rénovation de bâtiments.
6. Identification des défis et des obstacles en matière de gestion et d’organisation auxquels sont confrontés les chefs de chantiers et les chefs d’équipe sur les sites de rénovation de bâtiments, y compris les compétences numériques actuelles et futures.
7. Identification des besoins en compétences des chefs de chantier et des chefs d’équipe sur les chantiers de rénovation, liées aux règles de santé et de sécurité sur ces sites (actuelles et futures).
8. Offre de formation existante dans les domaines précités / programmes de formation de pointe dédiés aux chantiers de rénovation de bâtiments.

### Bases de recherches

* Expériences des partenaires du projet.
* Expériences cumulées des partenaires incluant les centres de formation associés au projet.
* Analyse documentaire pertinente de rapports et de documents d’orientation publiés soit dans l’UE (principalement par la CE) soit au niveau national par des universités, des instituts de recherche et des organisations internationales, telles que l’OIT, le CEDEFOP.
* Observatoires européens tels : [CEDEFOP SKILL PANORAMA](https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/useful_resources/european-construction-sector-observatory-analytical-report-improving-human-capital), [ECSO (European Sector Observatory),](https://ec.europa.eu/growth/sectors/construction/observatory_en) [EU Building Stock Observatory](https://ec.europa.eu/energy/topics/energy-efficiency/energy-efficient-buildings/eu-bso_en), [EU Energy Poverty Observatory (EPOV)](https://www.energypoverty.eu/)
* Observatoires nationaux.
* Autres projets de partenariats européens : [BLUEPRINT](http://constructionblueprint.eu/el/archiki/), [BUILD UP SKILLS](https://www.buildup.eu/en/skills) etc.

### Outils

**Annexe 1.** Synthèse des résultats de la recherche documentaire

## PHASE 2 : validation des résultats obtenus à partir de la recherche documentaire avec un groupe d’experts (1ère réunion)

### Contenu / Objectif

Focus groupes pour la validation des résultats obtenus grâce à la recherche documentaire

* **Nombre d’experts participant aux focus groupes :** de 5 à 10 par pays
* **Nombre de réunions pour les focus groupes :** une par pays

### Publics ciblés

* Employeurs dans des entreprises de travaux de rénovation de bâtiments dans le secteur de la construction (gestionnaires d’entreprise ou cadres supérieurs)
* Représentants des centres de formation
* Chefs de chantier
* Chefs d’équipe
* Spécialistes de l’ingénierie de formation

**La participation de tous les groupes cibles précités est fortement encouragée. Une implication forte des représentants des centres de formation est recommandée.**

### Recommandations

**Recommandations destinées aux focus groupes**

Les Focus groupes seront enregistrés par leurs animateurs (1 ou 2) après consentement des participants. Ils rédigeront ensuite un court rapport résumant les principales idées ressortant de ces échanges.

* **Durée estimée :** 90 minutes.
* **Protection des données** : respecter la politique de l’entreprise.

**Avant la réunion**

En introduction à la réunion, l’animateur devra rappeler à tous les questions posées et les résultats attendus afin de s’assurer que chacun des participants a bien compris quels seraient les sujets abordés et la façon dont le focus groupe allait se dérouler.

**Pendant la réunion**

*Introduction (5 minutes)*

* Remercier les participants d’avoir accepté de collaborer au projet.
* Présentation de l’animateur et de son entreprise.
* Résumer le cadre et les objectifs du projet.
* Décrire brièvement l’objet de la réunion et la façon dont ses résultats seront analysés et utilisés.
* Expliquer comment les questions de confidentialité seront traitées (p. ex. l’anonymat); demander la permission d’enregistrer la réunion et rappeler que les données collectées seront soumises aux règles de confidentialité désormais en vigueur (RGPD).
* Exposer les règles de base (p. ex., durée; il n’y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses; respect des points de vue des autres participants, etc.).

*Débat (80 minutes)*

* Présenter les points clés ressortant de la recherche documentaire en expliquant l’importance de confronter et de comparer les points de vue des participants avec ces résultats.
* Amorcer la discussion sur ces principales constatations, en encourageant les participants à donner leur avis et à valider les résultats. En cas de débat contradictoire sur le contenu de la recherche documentaire, s’assurer d’avoir suffisamment de retours pour une mise à jour ultérieure.

*Conclusion (5 minutes)*

* Remercier les participants pour leur contribution au projet.
* Demander aux participants s’ils ont des questions au sujet du focus groupe, de l’utilisation des données et s’ils consentent toujours à l’utilisation de leurs réponses à des fins de recherche.

**Après le focus groupe**

Une fois la réunion achevée et pendant que la discussion est encore « fraîche » dans l’esprit de l’animateur, il devra retranscrire les questions ouvertes à partir de l’enregistrement réalisé et rédiger un bref rapport résumant les principales constatations.

Procéder à une mise à jour du contenu de la recherche documentaire si nécessaire.

*Quelques conseils supplémentaires :*

* Soyez garant du respect des horaires : démarrez et terminez à l’heure. C’est une bonne façon de démontrer aux participants que nous accordons de l’importance au temps qu’ils nous ont alloué pour participer à nos recherches.
* Conservez un contact visuel et restez neutre en n’approuvant ni ne désapprouvant les opinions, verbalement ou non verbalement.
* Si vous n’êtes pas satisfait de l’exhaustivité des renseignements fournis dans une question, n’hésitez pas à approfondir en posant d’autres questions aux participants afin d’enrichir les réponses obtenues.

*Par exemple :*

* « Pouvez-vous m’en dire plus sur … sujet ? »
* « Pourriez-vous nous expliquer ? »
* « Comment procédez-vous dans la réalité ? »
* « Pouvez-vous nous donner un exemple ? »

### Outils

**Annexe 2.** Modèle de formulaire de consentement

**Annexe 3**. Modèle de feuille de présence

## PHASE 3 : Recherche de terrain (qualitative)

### Contenu / Objectif

**Interviews individuelles (en distanciel ou en présentiel)**

* **Nombre d’interviews :** 15 par pays (min)

### Publics ciblés

* Employeurs dans des entreprises de travaux de rénovation de bâtiments dans le secteur de la construction (au choix, gestionnaires d’entreprise et/ou cadres supérieurs) – **1er groupe cible prioritaire**
* Chefs de chantier
* Chefs d’équipe

### Recommandations

**Recommandations pour les interviews**

Les animateurs (1 ou 2) procéderont à l’enregistrement des interviews après accords des participants. Ils rédigeront ensuite un court rapport résumant les principales idées ressortant de ces échanges.

* **Les interviews seront menées par des représentants des centres de formation (fortement recommandé),** potentiellement issus des réseaux nationaux des partenaires. Autre choix possible : des entretiens pourront être réalisés ou/et par l’entreprise elle-même (sur décision de chaque partenaire du projet).
* **Durée estimée** : de 60 à 90 minutes.
* **Protection des données** : respecter la politique de l’entreprise.

**Avant l’interview**

En introduction à la réunion, l’animateur devra rappeler aux personnes interviewées les questions et les résultats attendus afin de s’assurer que chacun des participants a bien compris quels seraient les sujets abordés et la façon dont l’interview allait se dérouler.

**Pendant l’interview**

*Introduction (5 minutes)*

* Remercier les participants pour leur contribution au projet.
* Présenter l’animateur et son entreprise.
* Résumer le cadre et les objectifs du projet.
* Décrire brièvement l’objet de l’interview et la façon dont ses résultats seront analysés et utilisés.
* Expliquer comment les questions de confidentialité seront traitées (p. ex. l’anonymat); demander la permission d’enregistrer l’interview et rappeler que les données collectées seront soumises aux règles de confidentialité désormais en vigueur (RGPD).
* Exposer les règles de base (p. ex., durée; il n’y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses; respect des points de vue des autres participants, etc.).

*Interview (de 50 à 80 minutes)*

* Présenter les points clés ressortant de la recherche sur le terrain en expliquant l’importance de confronter et de comparer les points de vue des participants avec ces résultats.
* Amorcer la discussion sur la base des questions listées dans l’annexe 4, problématiques à évoquer avec les employeurs, les chefs de chantier et chefs d’équipe. Présentez les questions une par une. Leur ordre peut être modifié selon le cours de l’entrevue. Néanmoins, il est important de recueillir des réponses à toutes les questions.

*Conclusion (5 minutes)*

* Remercier les personnes interviewées pour leur contribution au projet.
* Leur demander s’ils ont des questions au sujet de l’interview, de l’utilisation des données et s’ils consentent toujours à l’utilisation de leurs réponses à des fins de recherche.
* Informer les participants qu’une compilation des résultats des recherches leur sera fourni par le biais de la dissémination des rapports de recherches.

**Après l’interview**

Une fois l’interview terminée et pendant que la discussion est encore « fraîche » dans l’esprit de l’animateur, il/elle devra retranscrire les questions ouvertes à partir de l’enregistrement réalisé et rédiger un bref rapport résumant les principales constatations.

*Quelques conseils supplémentaires :*

* Soyez garant du respect des horaires : démarrez et terminez à l’heure. C’est une bonne façon de démontrer aux participants que nous accordons de l’importance au temps qu’ils nous ont alloué pour participer à nos recherches.
* Conservez un contact visuel et restez neutre en n’approuvant ni ne désapprouvant les opinions, verbalement ou non verbalement.
* Si vous n’êtes pas satisfait des réponses fournies, n’hésitez pas à approfondir les sujets abordés avec les participants lorsque c’est nécessaire.

*Par exemple :*

* « Pouvez-vous m’en dire plus sur … sujet ? »
* « Pourriez-vous nous expliquer ? »
* « Comment procédez-vous dans la réalité ? »
* « Pouvez-vous nous donner un exemple ? »

### Outils

**Annexe 1.** Synthèse des recherches sur le terrain

**Annexe 2.** Modèle de formulaire de consentement

**Annexe 3**. Modèle de feuille de présence

**Annexe 4**. Questions à poser aux employeurs, chefs de chantier et chefs d’équipe

## PHASE 4 : validation des résultats obtenus à partir des recherches de terrain avec un groupe d’experts (2ème réunion)

### Contenu / Objectif

Focus groupe pour la validation des résultats obtenus à partir des recherches de terrain.

* **Nombre d’experts participant au focus groupe :** de 5 à 10 experts par pays
* **Nombre de réunion avec le focus groupe :** 1 par pays

### Publics ciblés

* Employeurs dans des entreprises de travaux de rénovation de bâtiments dans le secteur de la construction (au choix, gestionnaires d’entreprise et/ou cadres supérieurs)
* Représentants des centres de formation
* Chefs de chantier
* Chef d’équipe
* Spécialistes de l’ingénierie de formation

**Il est recommandé de faire appel à tous les groupes précités, avec une forte implication des représentants des centres de formation.**

### Recommandations

**Recommandations pour les focus groupes**

Les animateurs (1 ou 2) procéderont à l’enregistrement de la réunion après accords des participants. Ils rédigeront ensuite un court rapport résumant les principales idées ressortant de ces échanges.

* **Durée estimée :** 90 minutes.
* **Protection des données** : respecter la politique de l’entreprise.

**Avant la réunion**

En introduction à la réunion, l’animateur devra rappeler à tous les questions posées et les résultats attendus afin de s’assurer que chacun des participants a bien compris quels seraient les sujets abordés et la façon dont le focus groupe allait se dérouler.

**Pendant la réunion**

*Introduction (5 minutes)*

* Remercier les participants pour leur implication dans le projet.
* Présentation de l’animateur et de son entreprise.
* Résumer le cadre du projet.
* Décrire brièvement l’objet du focus groupe et la façon dont ses résultats seront analysés et utilisés.
* Expliquer comment les questions de confidentialité seront traitées (p. ex. l’anonymat); demander la permission d’enregistrer l’interview et rappeler que les données collectées seront soumises aux règles de confidentialité désormais en vigueur (RGPD).
* Exposer les règles de base (p. ex., durée; il n’y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses; respect des points de vue des autres participants, etc.).

*Débat (80 minutes)*

* Présenter les points clés ressortant des recherches sur le terrain en expliquant l’importance de confronter et de comparer les points de vue des participants avec ces résultats.
* Amorcer la discussion sur ces principales constatations, en encourageant les participants à donner leur avis et à valider les résultats. En cas de débat contradictoire sur le contenu de la recherche documentaire, s’assurer d’avoir suffisamment de retours pour une mise à jour ultérieure.

*Conclusion (5 minutes)*

* Remercier les participants pour leur contribution au projet.
* Leur demander s’ils ont des questions au sujet de l’interview, de l’utilisation des données et s’ils consentent toujours à l’utilisation de leurs réponses à des fins de recherche.
* Informer les participants qu’une compilation des résultats des recherches leur sera fourni par le biais de la dissémination des rapports de recherches.

**Après la réunion**

Une fois la réunion terminée et pendant que la discussion est encore « fraîche » dans l’esprit de l’animateur, il/elle devra retranscrire les questions ouvertes à partir de l’enregistrement réalisé et rédiger un bref rapport résumant les principales constatations.

Procéder à une mise à jour du contenu des recherches sur le terrain si nécessaire.

*Quelques conseils supplémentaires :*

* Soyez garant du respect des horaires : démarrez et terminez à l’heure. C’est une bonne façon de démontrer aux participants que nous accordons de l’importance au temps qu’ils nous ont alloué pour participer à nos recherches.
* Conservez un contact visuel et restez neutre en n’approuvant ni ne désapprouvant les opinions, verbalement ou non verbalement.
* Si vous n’êtes pas satisfait des réponses fournies, n’hésitez pas à approfondir les sujets abordés avec les participants lorsque c’est nécessaire.

*Par exemple :*

* « Pouvez-vous m’en dire plus sur … sujet ? »
* « Pourriez-vous nous expliquer ? »
* « Comment procédez-vous dans la réalité ? »
* « Pouvez-vous nous donner un exemple ? »

### Outils

**Annexe 2.** Modèle de formulaire de consentement

**Annexe 3**. Modèle de feuille de présence

## PHASE 5 : rédaction du rapport transnational

### Structure du rapport transnational

Rédigé en anglais. Le résumé et les conclusions seront traduits dans toutes les langues des pays du partenariat.

1. Résumé (à traduire dans toutes les langues de pays partenaires)
2. Résultats clés des recherches documentaires au niveau transnational (incluant la méthodologie utilisée et les objectifs de ces recherches)
3. Résultats clés des recherches sur le terrain au niveau transnational (incluant la méthodologie utilisée et les objectifs de ces recherches)
4. Conclusions et recommandations au niveau européen qui devraient être liées à la conception de la formation (y compris le programme, la méthodologie, l’évaluation des acquis de l’apprentissage).

### Partenaires impliqués

**PEDMEDE** rédigera le rapport transnational

**TOUS les partenaires** devront :

* Traduire le résumé du rapport dans leur langue nationale
* Valider le rapport

# **Méthodologie de recherche pour les taches : A3, A4 (Pilote : FORMEDIL)**

*Elle sera détaillée et mise à jour par FORMEDIL dans un second temps. La méthode développée ci-dessous n’est qu’un exemple. Elle devra être affinée ou même entièrement revue en fonction des résultats de AO1 et AO2.*

### Tâches

**IO1-A3.** Conception de systèmes nationaux modulaires pour la professionnalisation des chefs de chantier et chefs d’équipe pour les chantiers de rénovation de bâtiments dans les territoires identifiés dans chaque pays du partenariat : contenu des modules et des méthodes d’enseignement à mettre en place sur la base d’un modèle transnational par le partenariat (y compris la formation en situation de travail sur le terrain, dans les centres de formation et dans l’apprentissage à distance).

**IO1-A4.** Conception au niveau transnational et mise en place dans les systèmes nationaux spécifiques d’un modèle de positionnement des groupes concernés dans les parcours de professionnalisation.

### Partenaires impliqués

**TOUS**

Pilote : FORMEDIL (Tâches A3 & A4), copilote PEDMEDE

### Outils

**ÉLABORATION D’UN PROCESSUS D’IDENTIFICATION DE LA CARTE DES COMPÉTENCES**

La carte des compétences sera élaborée après analyse minutieuse des informations recueillies et l’identification des principaux domaines concernés et classement des tâches, dans le but de regrouper les compétences en "domaines de compétence", pour définir leur cadre. Cette carte des compétences sera ensuite développée progressivement, selon le schéma suivant :

****

****

**Domaines de compétences**

**Description**

Deux domaines de compétence seront identifiés, l’un pour les chefs de chantier (EQF5) et l’autre pour les chefs d’équipe (EQF 4). Les « domaines de compétence » seront codés par des lettres (A, B, C, etc.). Les tâches seront ensuite répertoriées dans les "Domaines de compétence" puis affinées et classées sous la rubrique "Compétences". Elles seront aussi codées avec la lettre de la zone de compétence à laquelle elles appartiennent, accolées à un nombre progressif (A1, A2, A3... B1, B2, etc.).

Exemple :

**Description des compétences**

Au regard de l’objectif spécifique, soit la création d’une base de données permettant la mise en place d’un cadre de certification de chacun des objectifs d’apprentissage à court et à long terme, les programmes de formation et de certification destinés aux professionnels visés devront inclure l’identification des trois domaines suivants : connaissances, compétences et savoir-faire.

|  |
| --- |
| **AREA OF COMPETENCE: A – Name of area** |
| **Learning Outcome A.1: name of L.O.****General description of the individual L.O.:** |

**Compétences : carte des résultats d’apprentissage**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Module****(areas of competence)** | **Training units** | **K-S-C** |
| **Learning Outcomes** | **Duration** |
| Name of area of competence | Name of Learning Outcomes |   | **Knowledge:**   **Skills:** **Competence:** |

**Exemple de modules de formation**

**Module 1 :**

1. Objectifs (dans cette partie, vous trouverez une brève description des objectifs à atteindre)
2. Unités d’apprentissage du Module 1 (Description de chaque unité d’apprentissage)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Module 4: name** | **Total Duration: xx hours** | **Contact hours: xx hours****Hands-on hours: xx hours****Self-study hours: xx hours****Assessment hours: xx hour** |
| **Module 4 L.U.** |
| * **Unit 1: name**
* **Unit 2: name**
 |
| **Learning Units Distribution** |
| **Unit 1: name****Contact hours: xx hours****Hands-on hours: xx hours****Self-study hours: xx hours****Assessment hours: xx hours** | **Unit 2: name****Contact hours: xx hours****Hands-on hours: xx hours****Self-study hours: xx hours****Assessment hours: xx hours** |  |  |
| **Delivery (example)** |
| **Lessons, Activities; Visualization of videos; Simulators; Apps.** |
| **Assessment (example)** |
| **Examination** |

# **Annexes**

## Annexe 1. Synthèse des travaux de recherches documentaires

|  |
| --- |
| **Résumé**(max. 1 page) |

|  |  |
| --- | --- |
| Principaux domaines de recherches *(cf. page 8)*  | **Synthèse des recherches documentaires** |
| 1:  |  |
| 2:  |  |
| 3:  |  |
| 4:  |  |
| 5:  |  |
| 6:  |  |
| 7:  |  |
| 8:  |  |

|  |
| --- |
| **Principales conclusions et recommandations pour l’élaboration du parcours de formation** (max. 2 pages) |

|  |
| --- |
| **Références** |

## Annexe 2. Modèle de formulaire de consentement

**Formulaire de consentement**

**RenovUP**│ Professionnalisation des chefs de chantier et chef d’équipe dans la supervision des sites de travaux de rénovation de la construction en Europe

I, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, déclare par la présente que :

1. J’ai bien été informé des tenants et aboutissants du projet RenovUP et que j’ai bien compris ses objectifs.
2. J’accepte de participer aux travaux de recherches, mon expérience personnelle pouvant contribuer à améliorer les résultat des études menées.
3. Je suis libre de ne pas répondre à une ou plusieurs des questions qui me seront posées et peux cesser de participer au groupe de discussion à tout moment. Pendant ou à la fin de la réunion, je peux demander à modifier ou retirer certaines de mes observations.
4. Mon nom ne sera pas publié et/ou communiqué à quiconque hors du groupe de recherches, du Consortium du projet et de l’Agence française Erasmus+.
5. Les informations que je fournirai ne seront utilisées que pour cette seule étude.
6. Ma participation repose sur le seul volontariat et je peux me retirer de cette étude à tout moment.
7. Je consens à participer à cette étude.

Lieu et date :

Signature :

## Annexe 3. Modèles de feuilles de présence

**Feuille de présence - Focus groupes**

**RenovUP**│ Professionnalisation des chefs de chantier et chef d’équipe dans la supervision des sites de travaux de rénovation de la construction en Europe

Organisé par :

Lieu :

Date :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nom  | Entreprise  | Fonction | Age | Sexe | @-mail | Signature |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |  |  |  |

**Feuille de presence - Interviews**

**RenovUP**│ Professionnalisation des chefs de chantier et chef d’équipe dans la supervision des sites de travaux de rénovation de la construction en Europe

Organisé par :

Lieu :

Date :

|  |  |
| --- | --- |
| **Nom :** |  |
| **Entreprise :** |  |
| **Fonction :** |  |
| **Age :**  |  |
| **Sexe :**  |  |
| **@-mail** |  |

Signature:

## Annexe 4. Questions à poser aux employeurs / chefs de chantier / chefs d’équipe

1. Pourriez-vous décrire brièvement votre entreprise, ses activités et votre rôle ?
2. À votre avis, quels sont les principaux facteurs d’évolution de l’environnement du travail dans le secteur de la rénovation des bâtiments au cours des dernières années ? Qu’est-ce qui vous parait essentiel dans ces évolutions en termes de changements durables sur les chantiers ?
3. Comment définiriez-vous les rôle et profil spécifiques des chefs de chantier et chefs d’équipe dans les projets de rénovation de bâtiments dans votre entreprise (actuels et futurs) ? Merci de répondre séparément pour chacune de ces fonctions.
4. Pourriez-vous citer quelques situations professionnelles où les chefs de chantier et chefs d’équipe ont rencontré des difficultés, où vous avez pu observer des tensions importantes ?
5. Selon vous, quels sont les critères de performance professionnelle liés aux chefs de chantier et aux chefs d’équipe à chaque étape : préparation, exécution et contrôle qualité des travaux réalisés ?
6. Quels sont les principaux défis techniques et obstacles en matière de gestion et d’organisation auxquels les chefs de chantier et les chefs d’équipe sont confrontés sur les sites de rénovation de bâtiments, y compris les compétences numériques actuelles et futures ?
7. Comment les affrontez-vous dans votre entreprise ?
8. Quels types de compétences en gestion et en organisation du travail sont les plus exigées sur les chantiers de rénovation et dans quelles situations de travail concrètes ?
9. Quels sont les principaux défis techniques et obstacles en matière d’économies d’énergie et d’économies circulaires auxquels sont confrontés les chefs de chantier et les chefs d’équipe en sur les sites de rénovation de bâtiments (actuels et à venir) ?
10. Comment comptez-vous les affronter ? Pourriez-vous donner des exemples de situations de travail concrètes où ces principaux défis techniques sont les plus évidents et où des compétences particulières sont exigées des chefs de chantier et des chefs d’équipe?
11. Quels sont les principaux défis et obstacles juridiques et normatifs auxquels sont confrontés les chefs de chantier et les chefs d’équipe en ce qui concerne les sites de rénovation de bâtiments?
12. Comment les affrontez-vous ? À quelles occasions ?
13. Quelles sont les compétences spécifiques requises des chefs de chantier et chefs d’équipe en matière de santé et sécurité sur les chantiers de rénovation de bâtiments (actuels et futurs) ?
14. Pourriez-vous citer quelques exemples concrets en situation de travail ?
15. Pensez-vous que vos chefs de chantier et chefs d’équipe possèdent suffisamment de compétences pour faire face aux défis et aux besoins cités plus haut ?
Et demain, que faudrait-il pour leur permettre d’affronter de nouveaux défis ?
16. Quelle forme d’apprentissage et/ou de mise à jour professionnelle s’adressant à vos chefs de chantier et chefs d’équipe vous semblerait la plus adaptée aux particularités de votre entreprise ou de vos clients ?
17. Quels seraient les défis de la conception d’un parcours de formation pour les chefs de chantier et chefs d’équipe spécialisés dans la rénovation de bâtiments ? Merci de tenir compte également des questions liées à la méthodologie de la formation, à l’approche pédagogique, etc.
18. Quelles sont vos procédures de recrutement : promotion interne, recrutement extérieur, diplômés, après une formation spécifique réalisée en interne? Quels types de difficultés rencontrez-vous lors d’un recrutement ?
19. Actuellement, comment faites-vous face aux besoins de formation des chefs de chantier et chefs d’équipe pour suivre les évolutions en matière de rénovation des bâtiments ?
20. Selon vous, quelles sont les principales compétences que les chefs de chantier et chefs d’équipe spécialisés dans la rénovation des bâtiments devraient améliorer en suivant une formation ?
21. Avez-vous connaissance d’offres de formation dédiées aux chefs de chantier et chefs d’équipe spécialisés dans la rénovation des bâtiments ?

## Annexe 5. Synthèse des résultats des recherches de terrain

|  |
| --- |
| **Résumé**(max. 1 page)Une courte introduction qui devra également inclure les données du groupe cible (nombre de participants par type de focus groupe, leurs fonctions, sexe, âge…)  |

|  |  |
| --- | --- |
| Points clés des recherches *(cf. Annexe 4)* | **Synthèse des réponses collectées lors des interviews** |
| Question 1:  |  |
| Question 2:  |  |
| Question 3:  |  |
| Question 4:  |  |
| Question 5:  |  |
| Question 6:  |  |
| Question 7:  |  |
| Question 8:  |  |
| Question 9:  |  |
| Question 10: |  |
| Question 11: |  |
| Question 12: |  |
| Question 13: |  |
| Question 14:  |  |
| Question 15:  |  |
| Question 16:  |  |
| Question 17:  |  |
| Question 18:  |  |
| Question 19:  |  |
| Question 20:  |  |
| Question 21:  |  |

|  |
| --- |
| **Principales conclusions et recommandations pour l’élaboration du parcours de formation**(max. 2 pages) |

|  |
| --- |
| **Références**(Éventuellement) |