**Encadrement intermédiaire dans les entreprises du BTP**

*Contrat n°: 2015-1-FR01-KA202-015054*

**Chefs d’équipe et chefs de chantier :**

**Modèle pour une évaluation combine**

**et pour la reconnaissance des résultats d’apprentissage**

*Production intellectuelle O4*

****

**Institut des recherches éducatives (IBE), Pologne**

**CCCA-BTP, France**

**Avec la collaboration de :**

**IFAPME (Belgique), BZB (Allemagne), Formedil (Italie), FLC (Espagne), FLC Asturias (Espagne),**

**Cenfic (Portugal) et Warrington Collegiate (Royaume-Uni)**

***30 Août 2018***

**Sommaire**

[1. Introduction 3](#_Toc528681673)

[2. Cadre méthodologique de la phase 4 du projet 5](#_Toc528681674)

[3. Expérimentations dans les pays partenaires 9](#_Toc528681675)

[4. Analyse des résultats 12](#_Toc528681676)

[5. Valeur ajoutée du modèle d’évaluation proposé 15](#_Toc528681677)

[6. Modèle pour une évaluation croisée 17](#_Toc528681678)

[6.1 Méthodologie pour l’évaluation croisée des résultats d’apprentissage 17](#_Toc528681679)

[6.2 Recommandations pour l’utilisation de la méthode 20](#_Toc528681680)

[6.3 Méthodes d’évaluation 21](#_Toc528681681)

[7. Outils pour l’évaluation 23](#_Toc528681682)

[7.1 Enquête préalable auprès des apprenants à l’entrée en formation 23](#_Toc528681683)

[7.2 Enquête « à chaud » après la formation (auprès de tous les apprenants) 24](#_Toc528681684)

[7.3 Enquête d’évaluation « à froid », après une certification formelle (auprès de tous les apprenants). 27](#_Toc528681685)

[7.4 Entretiens d’approfondissement avec quelques participants sélectionnés. 29](#_Toc528681686)

[7.5 Étape 5 : Entretiens avec des employeurs ou autres partenaires professionnels des participants à la formation. 34](#_Toc528681687)

[Conclusion : de l’utilisation future du modèle d’évaluation croisée 38](#_Toc528681688)

[Annexe. Matrice des expérimentations – unités d’apprentissage par partenaire 40](#_Toc528681689)

# Introduction

Le projet ConstructyVET s’est déroulé de septembre 2015 à la fin août 2018. Son objectif était d’améliorer les parcours de formation professionnelle des chefs de chantier et des chefs d’équipe dans l’industrie de la construction. Il a été réalisé grâce à un partenariat stratégique construit dans le cadre du programme Erasmus+. Ce projet a permis de rassembler des centres de formation et instituts de recherche de 8 pays : Belgique, Allemagne, France, Italie, Pologne, Portugal, Espagne et Royaume-Uni. Il s’est déroulé en 4 phases. Ce rapport est un résumé de la phase 4. Vous trouverez ci-dessous un bref rappel des phases précédentes :

1. Rapport sur l’adéquation entre les compétences requises par les entreprises de construction concernant les chefs d’équipe et l’offre de formation disponible.

L’objectif de cette première phase du projet (menée de septembre 2015 à octobre 2016) était d’identifier les besoins des entreprises en termes de savoirs, aptitudes et compétences, et plus particulièrement transversales, en adéquation avec l’évolution des métiers de chef de chantier et chef d’équipe. Personnes interrogées : des représentants nationaux en prise avec la réalité des deux métiers précités, des entreprises, des responsables Qualité, des formateurs, des architectes, des experts et des intervenants réguliers amenés à traiter fréquemment avec les chefs de chantier et les chefs d’équipe et enfin, toute personne dont l’opinion pouvait être considérée comme pertinente.

1. Contenus renouvelés ou nouveaux contenus pour la formation initiale et continue dans les centres de formation à destination des chefs d’équipe et chefs de chantier.

Dans la phase 2 (menée de novembre 2015 à décembre 2016), l’importance de l’effort a porté sur l’adoption de définitions communes, sur l’explicitation et les exemples de chacun des concepts, et plus particulièrement sur les compétences transversales, et le développement de chacun des contenus rattachés aux compétences transversales identifiées dans la phase précédente. Un moment important de cette étape a été la définition des contenus des unités d’apprentissage et des résultats attendus que les chefs de chantier et chefs d’équipe doivent maîtriser.

1. Recommandations pour l’usage des méthodes et outils pédagogiques de la (ré)orientation professionnelle à destination des centres de formation et tuteurs d’entreprise

L’objectif de la phase 3 (menée de novembre 2016 à mai 2017) était la conception et l’implémentation d’une méthodologie commune transnationale pour les unités d’apprentissage identifiées dans la phase 2. Chacune de ces unités constitue une base pour l’élaboration d’un cadre méthodologique permettant à tout partenaire de concevoir des modules de formation adaptés à ses besoins spécifiques. Ces unités d’apprentissage peuvent être considérées soit comme des modules indépendants soit comme faisant partie de formations plus complexes : déjà existantes ou à mettre en place dans le cadre de la formation initiale ou continue. Elles ne peuvent être organisées qu’en centres de formation ou partagées avec les entreprises. Elles peuvent également inclure du @-learning.

Tous les rapports sont disponibles sur <http://constructyvet.eu/>

La phase 4 a été consacrée au modèle pour l’évaluation et la reconnaissance des résultats de l’apprentissage. L’objectif de la phase 4 du projet était de piloter et d’évaluer les unités d’apprentissage précédemment développées et leurs méthodes didactiques (cf. rapports des phases 2 et 3 du projet) et ainsi que le modèle destiné à l’évaluation et à la reconnaissance croisées des attendus de l’apprentissage (cf. chapitre 6 de ce rapport).

# 

# Cadre méthodologique de la phase 4 du projet

La phase 4 du projet ConstructyVET s’est déroulée de mai 2017 à août 2018.

### Étape préparatoire

De mai à octobre 2017, le cadre méthodologique de la phase 4 a été développé et présenté aux partenaires dans le rapport « Méthodologie, instructions et matériels de travail pour la phase 4 : modèle d’évaluation et de reconnaissance croisées des résultats de l’apprentissage ».

L'objectif principal de la phase 4 du projet ConstructyVET a été de développer et de tester un modèle permettant l'évaluation combinée et la reconnaissance des résultats d'apprentissage des publics visés. Au cours des phases précédentes, les partenaires ont élaboré une liste de modules, d'unités d'apprentissage et de résultats d'apprentissage avec des critères d'évaluation, ainsi que des méthodes pédagogiques et des outils préconisés pour la mise en place des modules de formation.

La phase 4 a commencé avec le processus d'expérimentation dans lequel les résultats des phases précédentes ont été mis en pratique. Parmi ses objectifs se trouve l'évaluation des résultats d'apprentissage, suite aux expérimentations conduites dans chaque pays partenaire. Le modèle d’évaluation proposé ici devra permettre de répondre aux questions suivantes :

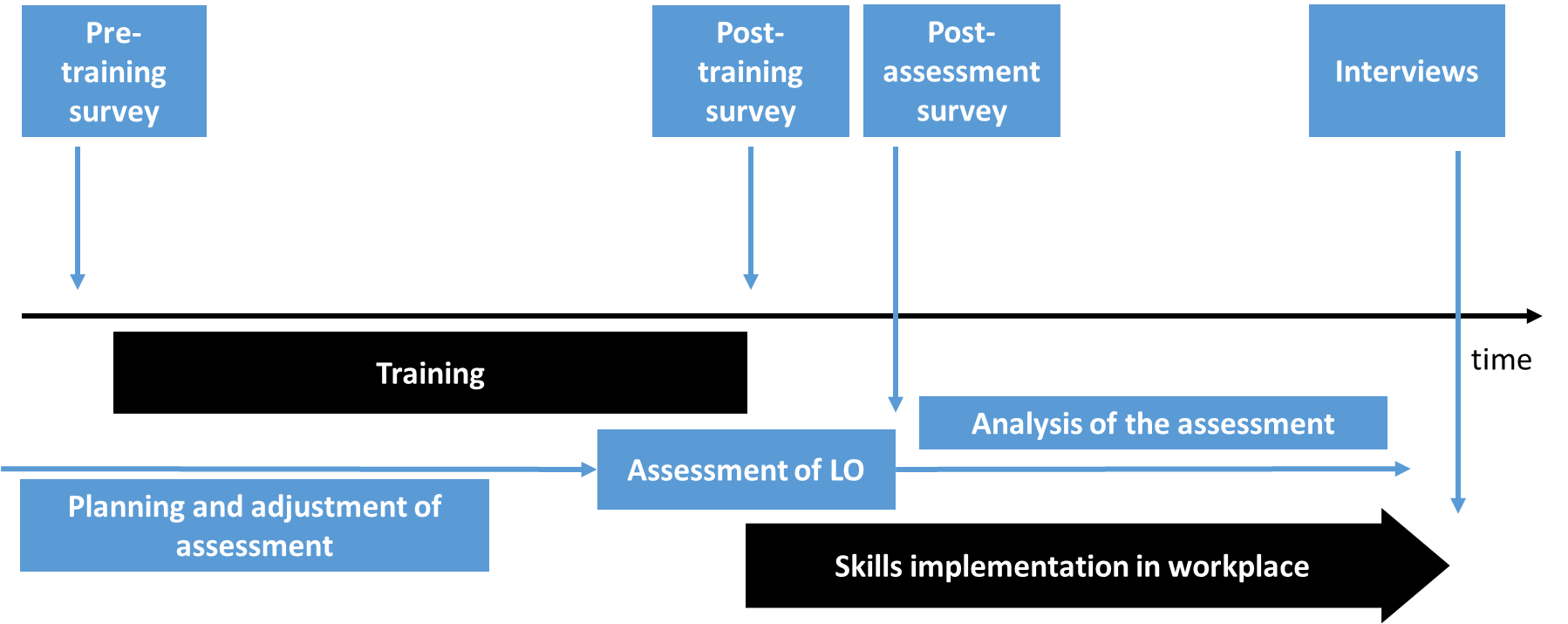
* Les contenus de formation proposés en modules sont-ils en conformité avec les résultats d’apprentissage visés ?
* Les résultats d'apprentissage sont-ils correctement évalués ?
* Les résultats d'apprentissage correspondent-ils aux attentes des apprenants et des entreprises ?

Pour procéder aux évaluations, il faudra s’appuyer principalement sur des enquêtes (avec des questionnaires appropriés) et sur des entretiens qualitatifs (en situation de face-à-face avec des apprenants et leurs employeurs). Le tableau ci-dessous détaille les étapes du processus.

|  |  |
| --- | --- |
| **Étape** | **Objectifs** |
| 1. Enquête préalable à l’entrée en formation (auprès de tous les participants à la formation) | Connaître les motivations des participants.  Approfondir les attentes des participants à cette formation.  Proposer une auto-évaluation de ses compétences préalables. |
| 1. Enquête immédiate après la formation (auprès de tous les participants à la formation) | Vérifier la réalisation des objectifs et des contenus de la formation.  Vérifier la réalisation des attendus.  Proposer une auto-évaluation de ses propres acquis.  Identifier les améliorations possibles.  Évaluer les conditions de réalisation de la formation. |
| 1. Enquête d’évaluation « à froid », après une certification formelle (auprès de tous les participants à la formation). | Vérifier si les résultats de la formation ont été testés en situation de travail.  Vérifier si l’information sur l’évaluation des résultats a été diffusée dans l’entreprise. |
| 1. Entretiens d’approfondissement avec quelques participants sélectionnés. | Vérifier si les acquis de cette formation ont été utiles pour les participants.  Procéder à une auto-évaluation des acquis de la formation en situation de travail.  Identifier des améliorations possibles. |
| 1. Entretiens avec des employeurs ou autres partenaires professionnels des participants à la formation. | Vérifier si les acquis de la formation ont été utiles en situation de travail.  Vérifier dans quelle mesure les acquis de la formation sont en adéquation avec les besoins des entreprises. |

Le modèle s’inscrit dans un cadre théorique avec un ensemble d’outils permettant d’améliorer la qualité de l’apprentissage, l’importance des qualifications et la satisfaction des participants au regard des résultats de l’apprentissage. C’est également un support pour l’évaluation de la formation basée sur les résultats de l’apprentissage.

**Chronologie du processus d’évaluation dans ConstructyVET**



*Source: IBE, PL*

### Phase de pilotage et d’évaluation de la formation

D’octobre 2017 à juin 2018, chaque pays partenaire a conduit des expériences et des évaluations pour sélectionner des unités d’apprentissage. La liste des unités d’apprentissage est présentée dans le tableau n° 1. Tous les partenaires ont utilisé le même formulaire décrivant cette phase 4 (cf. annexe 1).

Les actions nationales incluaient aussi bien la modification des formations existantes ou l’élaboration de nouveaux modules de formation (« expérimentation ») que de piloter ou tester le modèle proposé pour l’évaluation de la formation et des résultats de l’apprentissage (« pilotage »). Pour simplifier ce résumé, nous utiliserons les termes de « expérimentation » et « pilotage » pour ces deux aspects de la phase 4.

Chaque partenaire devait mener son expérimentation sur une moyenne de 50 apprentis/travailleurs. Cet échantillon permettait de garantir que les résultats de ces tests sur les unités d’apprentissage et le modèle d’évaluation seraient conformes au projet et surtout significatifs.

Les partenaires étaient libres de mener leurs expérimentations en fonction de leurs besoins. Cependant, il leur avait été demandé de respecter les consignes générales ci-dessous :

* L’expérimentation pédagogique devait être menée parmi les chefs de chantier et les chefs d’équipe, de préférence sur les deux groupes dans chaque pays,
* Chaque partenaire devait mener 3 expérimentations séparées de différentes formations,
* Chaque partenaire devait tester 4 unités d’apprentissage en utilisant les méthodes et outils pédagogiques développés dans la précédente phase du projet.

La souplesse de cette approche était rendue nécessaire par la diversité des parcours de formation existants dans les pays partenaires – incluant à la fois des parcours longs avec de multiples modules (ex. la formation de Maitre Artisan, diplôme constitué de multiples unités d’apprentissage) et des parcours de formation courts basés sur de simples unités d’apprentissage (ex. formation des travailleurs à la SST).

**Table 1. Unités d’apprentissage pour la phase d’expérimentation**

| **Activités** | **Unités d’apprentissage** |
| --- | --- |
| A01TL. Consolidation d’équipe dans une perspective de réussite (chef d’équipe) | A01TL.LU.01. Réglementation sociales et normes de sécurité dans l’encadrement des équipes sur le chantier |
| A01TL.LU.02. Organisation du travail d’une équipe sur le chantier |
| A01TL.LU.03. Techniques de communication et résolution de problèmes au sein de l’équipe et sur le chantier |
| A01TL.LU.04. Fonction d’encadrement de proximité afin d’atteindre les objectifs de production |
| A01TL.LU.05. Chef d’équipe formateur |
| A01WSS. Gestion des ressources humaines et de l’équipe dans une perspective de réussite (chefs de chantier) | A01WSS.LU.06. Planification et organisation des ressources humaines |
| A01WSS.LU.07. Réglementation sociale pour l’encadrement des équipes sur le chantier |
| A01WSS.LU.08. Stratégies, méthodes et techniques de communication pour atteindre les objectifs de production et contrôle qualité |
| A01WSS.LU.09. Renforcer et maintenir son autorité en tant que chef de chantier |
| A01WSS.10. Chef de chantier formateur |
| A02. Mentorat/Accompagnement | A02.LU.11. Communication |
| A02.LU.12. Techniques de gestion d’entretien |
| A02.LU.13. Processus de renforcement des capacités |
| A03. Développement des compétences d’encadrement/de l’autonomie | A03.LU.14. Processus d’encadrement |
| A03.LU.15. Optimisation des équipes |
| A03.LU.16. Modèles de communication et encadrement émotionnel |
| A04. Prévention des risques professionnels | A04.LU.17. Santé et sécurité au travail, risques généraux et prévention |
| A04.LU.18. Sécurité dans le secteur du bâtiment |
| A04.LU.19. Plans d’urgence et premiers secours |
| A05. Résolution des conflits par l’encadrement/La communication et techniques de négociation/Résolution de problèmes | A05.LU.20. Émotions, conflits et performances |
| A05.LU.21. Développer l’équilibre émotionnel |
| A05.LU.22. Résoudre les situations conflictuelles |
| A05.LU.23. Styles et techniques de négociation |
| A06TL. Organisation et planification | A06TL.LU.24. Organisation et planification du travail avec l’équipe |
| A06TL.LU.25. Suivre l’avancée des travaux avec l’équipe |
| A06WSS. Organisation et planification | A06WSS.LU.26. Organisation et planification du travail sur le chantier |
| A06WSS.LU.27. Suivre l’avancée des travaux sur le chantier |
| A07. Compétences numériques | A07.LU.28. Les bases du système d’exploitation Windowsn du programme de traitement de texte Word et du programme de messagerie Outlook |
| A07.LU.29. Gestion de chantier avec l’aide des programmes Microsoft |
| A07.LU.30. Le système d’exploitation Windows et les programmes de Microsoft Office – niveau avancé |
| A07.LU.31. Les bases de l’utilisation internet |
| A07.LU.32. Utiliser internet en toute sécurité – les possibilités et les limites d’application |
| A07.LU.33. Utiliser internet à des fins de développement technique et commercial en pratique |
| A07.LU.34. Les bases des réseaux sociaux |
| A07.LU.35. Utiliser les réseaux sociaux à des fins de développement technique et commercial |
| A07.LU.36. Les base d’Auto-CAD |
| A07.LU.37. Lire et comprendre les dessins CAD |
| A07.LU.38. Les bases du BIM |
| A07.LU.39. Lire et comprendre les fichiers BIM |
| A08. Travailler sous pression | A08.LU.40. Comment travailler sous pression et faire face aux urgences |
| A09. Intégration et globalisation/Identification avec l’organisation | A09.LU.41. Facteurs affectant les opérations des entreprises dans le secteur de la construction |
| A09.LU.42. Missions de l’entreprise, stratégies, valeurs, identification avec l’oganisation au sein de l’environnement global |
| A09.LU.43. Éthique sur le chantier – règles, conséquences et techniques |

Le modèle d’évaluation incluait la traduction des questions des enquêtes à mener ainsi que leur modification si nécessaire afin de répondre à chaque contexte national. Il a été convenu que chaque partenaire réaliserait des enquêtes pour toutes les formations et que 2 interviews à minima par formation devaient être menées, ce qui donnerait un total d’environ 6 à 8 interviews pour chacun des partenaires.

### Résumé des expérimentations :

De juin à août 2018, nous avons rassemblé et analysé les retours fournis par les partenaires. Ils comprenaient les informations concernant les formations expérimentales, les résultats des enquêtes et des interviews. Les sujets de cette analyse étaient : les unités d’apprentissage, les méthodes pédagogiques et les outils ainsi que le modèle d’évaluation croisé. Nous souhaitions plus particulièrement obtenir des réponses aux questions suivantes :

* Les unités d’apprentissage répondaient-elles aux besoins des participants ?
* Dans quelle mesure a-t-il été possible de développer de nouveaux parcours ou de modifier ceux existants en utilisant les unités d’apprentissage ?
* Les orientations pédagogiques et les outils pour développer les compétences transversales étaient-ils adéquats et utiles ?
* La structure globale proposée pour l'évaluation était-elle adaptée à l'objectif et réalisable dans les délais et la charge de travail ?
* Les questions posées dans les enquêtes et les interviews menées étaient-elles pertinentes et adéquates, comment pourraient-elles être améliorées ?
* Les méthodes d’évaluation des résultats de l’apprentissage utilisées étaient-elles adéquates ?

# Expérimentations dans les pays partenaires

Tous les partenaires ont mené leurs expérimentations d’octobre 2017 à juin 2018. Les productions des phases précédentes du projet ont été testées par un groupe significatif de formateurs/travailleurs, soit 782 personnes. En moyenne, chaque partenaire a testé 6,5 unités d’apprentissage. Une présentation détaillée figure dans le Tableau 2 ci-dessous.

**Tableau 2. Récapitulatif des formateurs/travailleurs par payes ayant participé aux formations et évaluations**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PARTENAIRE/PAYS** | **Nombre de formateurs/travailleurs** | **Nombre d’unité d’apprentissage** |
| **BZB / ALLEMAGNE** | **26** | **12** |
| **CCCA-BTP / FRANCE** | **40** | **13** |
| **CENFIC / PORTUGAL** | **45** | **3** |
| **FLC / ESPAGNE** | **55** | **3** |
| **FLC Asturias / ESPAGNE** | **15** | **4** |
| **FORMEDIL / ITALIE** | **113** | **7** |
| **IBE / POLOGNE** | **445** | **11** |
| **IFAPME / BELGIQUE** | **36** | **5** |
| **WARRINGTON COLLEGIATE/ ROYAUME-UNI** | **4** | **1** |
| **TOTAL** | **782** | **59** |

Les expérimentations ont été menées avec la participation des chefs de chantier et des chefs d’équipe (ou, dans certains cas, de futurs chefs de chantiers et chefs d’équipes). En moyenne, 87 bénéficiaires par pays partenaire y ont participé, ce qui signifie que l’objectif initial de 50 participants par pays partenaire a été dépassé.

Le projet visait à tester toutes les unités d’apprentissage développées. Cependant, les partenaires pouvaient choisir librement les unités qu’il souhaitait tester dans la phase d’expérimentation.

**Tableau 3. Unités d’apprentissage testées par les partenaires dans la phase d’expérimentation.**

|  |  |
| --- | --- |
| **PARTENAIRE/PAYS** | **Unités d’apprentissage testées par les partenaires** |
| **BZB / GERMANY** | A07.LU.28. The basics of the operating system Windows, the text processing Word and the e-mail program Outlook  A07.LU.29. Construction site management with support of Microsoft programs  A07.LU.30. Advanced operating system Windows and Ms Office programs  A07.LU.31. The basics for using internet  A07.LU.32. Using the Internet safely - Application possibilities and limits  A07.LU.33. Using Internet for technical and business development in practice  A07.LU.34. The basics for dealing with social media  A07.LU.35. Using social media for technical and business development  A07.LU.36. The basics for dealing with Auto-CAD  A07.LU.37. Read and understand CAD drawings  A07.LU.38. The basics for dealing with BIM  A07.LU.39. Read and understand BIM files |
| **CCCA-BTP / FRANCE** | A01TL.LU.01. Social regulation and safety standards in the management of the teams on worksite  A01TL.LU.02. Organization of the work for a team on worksite  A01TL.LU.03. Techniques of communication and solving problems within the team and on worksite  A01TL.LU.04. Proximity management function to achieve the production objectives  A01TL.LU.05. Team leader as a tutor  A05.LU.20. Emotion, conflict and performance  A05.LU.21. Developing emotional balance  A05.LU.22. Resolve conflictive situations  A05.LU.23. Negotiation styles and techniques  A06TL.LU.24. Organization and planning of work with team  A06TL.LU.25. Monitoring the work progress with team  A06WSS.LU.26. Organization and planning of work on worksite  A06WSS.LU.27. Monitoring the work progress on worksite |
| **CENFIC / PORTUGAL** | A03.LU.14. Leadership Processes  A03.LU.15. Optimization of teams  A03.LU.16. Communication models and Emotional Leadership |
| **FLC / SPAIN** | A04.LU.17. Safety and health at work. General risks and prevention  A04.LU.18. Safety in construction  A04.LU.19. Emergency plans and first aid |
| **FLC Asturias / SPAIN** | A05.LU.20. Emotion, conflict and performance  A05.LU.21. Developing emotional balance  A05.LU.22. Resolve conflictive situations  A05.LU.23. Negotiation styles and techniques |
| **FORMEDIL / ITALY** | A02.LU.11. Communication  A04.LU.18. Safety in construction  A04.LU.19. Emergency plans and first aid  A06WSS.LU.26. Organization and planning of work on worksite  A06WSS.LU.27. Monitoring the work progress on worksite  A07.LU.38. The basics for dealing with BIM  A07.LU.39. Read and understand BIM files |
| **IBE / POLAND** | A01TL.LU.01. Social regulation and safety standards in the management of the teams on worksite  A01TL.LU.03. Techniques of communication and solving problems within the team and on worksite  A02.LU.11. Communication  A04.LU.17. Safety and health at work. General risks and prevention  A04.LU.18. Safety in construction  A04.LU.19. Emergency plans and first aid  A05.LU.22. Resolve conflictive situations  A05.LU.23. Negotiation styles and techniques  A06WSS.LU.26. Organization and planning of work on worksite  A07.LU.36. The basics for dealing with Auto-CAD  A07.LU.37. Read and understand CAD drawings |
| **IFAPME / BELGIUM** | A02.LU.11. Communication  A07.LU.28. The basics of the operating system Windows, the text processing Word and the e-mail program Outlook  A07.LU.30. Advanced operating system Windows and Microsoft Office programs  A07.LU.32. Using the Internet safely - Application possibilities and limits  A07.LU.33. Using Internet for technical and business development in practice |
| **WARRINGTON COLLEGIATE/ UNITED KINGDOM** | A08.LU.40. How to work under pressure and to deal with an emergency. |

**Tableau 4. Unités d’apprentissage le plus souvent testées par les organisations partenaires par ordre décroissant**

|  |  |
| --- | --- |
| **Intitulé de l’unité d’apprentissage** | **Nombre d’expérimentations** |
| A02.LU.11. Communication | 5 |
| A06WSS.LU.26. Organization and planning of work on worksite | 5 |
| A04.LU.18. Safety in construction | 4 |
| A04.LU.19. Emergency plans and first aid | 3 |
| A05.LU.22. Resolve conflictive situations | 3 |
| A05.LU.23. Negotiation styles and techniques | 3 |
| A06WSS.LU.27. Monitoring the work progress on worksite | 3 |
| A07.LU.39. Read and understand BIM files | 3 |
| A01TL.LU.01. Social regulation and safety standards in the management of the teams on worksite | 2 |
| A01TL.LU.03. Techniques of communication and solving problems within the team and on worksite | 2 |
| A04.LU.17. Safety and health at work. General risks and prevention | 2 |
| A05.LU.20. Emotion, conflict and performance | 2 |
| A05.LU.21. Developing emotional balance | 2 |
| A06TL.LU.24. Organization and planning of work with team | 2 |
| A06TL.LU.25. Monitoring the work progress with team | 2 |
| A07.LU.28. The basics of the operating system Windows, the text processing Word and the e-mail program Outlook | 2 |
| A07.LU.30. Advanced operating system Windows and Microsoft Office programs | 2 |
| A07.LU.32. Using the Internet safely - Application possibilities and limits | 2 |
| A07.LU.33. Using Internet for technical and business development in practice | 2 |
| A07.LU.36. The basics for dealing with Auto-CAD | 2 |
| A07.LU.37. Read and understand CAD drawings | 2 |
| A07.LU.38. The basics for dealing with BIM | 2 |

# Analyse des résultats

Les résultats des expérimentations relatives aux unités d’apprentissage, aux méthodes pédagogiques et aux outils décrits dans cette partie, sont présentés relation avec les questions d’évalution suivantes :

* Les unités d’apprentissage répondaient-elles aux besoins des participants ?
* Dans quelle mesure a-t-il été possible de développer de nouveaux parcours ou de modifier ceux existants en utilisant les unités d’apprentissage ?
* Les orientations pédagogiques et les outils pour développer les compétences transversales étaient-ils adéquats et utiles ?
* Les méthodes d’évaluation des résultats de l’apprentissage utilisées étaient-elles adéquates ?

Afin de rendre ce résumé plus clair et plus vivant, les réponses à chaque question sont complétées par des extraits de commentaires des partenaires. Cette approche est également conforme aux bonnes pratiques en matière de présentation des résultats de la recherche qualitative.

**Les unités d’apprentissage répondaient-elles aux besoins des participants ?**

Les retours sur les unités d’apprentissage ont été à la fois directs (références aux unités en elles-mêmes – leur description, leur utilité et leur adéquation) et indirects (références aux compétences acquises et évaluées durant les expérimentations – ces dernières étant bien basées sur le contenu des unités mais modifiées en fonction des besoins de chacun des pays partenaires d’où le terme “indirects”).

Les retours directs sur l’adéquation des unités d’apprentissage ont été peu nombreux et généralement difficiles à obtenir (tout particulièrement dans les enquêtes). La plupart des participants ont répondu de façon indirecte, en évoquant la qualité et l’adéquation des résultats de l’apprentissage fournis par les expérimentations.

En d’autres termes, les compétences de “leadership” ou de “travail d’équipe” décrites dans les unités A.03 et A.01 étaient toujours jugées comme pertinentes et adéquates. Néanmoins, peu de retours directs pour dire si “l’unité des apprentissages acquis A.01/A.03 » était adéquate dans le sens où elle est :

(1) pertinente (en lien avec les sujets et compétences nécessaires pour un groupe de travailleurs donné dans un pays donné),

(2) décrite avec précision (par exemple, utilisation de verbes techniques, de critères de vérification évaluables),

(3) de contenus et consistance suffisants.

Ad. (1). La principale conclusion est que les unités d’apprentissage se sont avérées adaptées aux besoins des apprenants et des employeurs. Elles correspondaient aux manques de compétences (transversales) identifiées parmi les cadres moyens du secteur de la construction. Les partenaires ont rapporté le fort besoin de formations pratiques exprimé par les apprenants. D'une part, les formations proposées ont été mentionnées comme un avantage certain, d'autre part, même la suggestion d’une formation plus pratique encore s’est répétée dans les enquêtes.

Ad. (2) et (3). Il a été démontré que les unités d’apprentissage avaient été élaborées de façon à ce que tous les partenaires puissent les utiliser. Elles étaient suffisamment dédiées, compréhensibles et de teneur adéquate.

Les résultats d’apprentissage exploités dans les pays devaient être traduits et appliqués au contexte national. Durant cette phase, reformuler et clarifier certaines parties des unités d’apprentissage se sont avérés nécessaires. Nous pensions que la phase 4 induirait des modifications des unités d’apprentissage élaborées dans la phase 2. Cependant, les changements apportés par les partenaires se sont souvent avérés contradictoires, à la fois en termes de contenus et de “philosophie quant aux résultats des apprentissages”. Nous n’avons donc pas développé de nouvelle version de la liste des unités d’apprentissage.

**Dans quelle mesure a-t-il été possible de développer de nouveaux parcours ou de modifier ceux existants en utilisant les unités d’apprentissage ?**

Chaque partenaire organisait son expérimentation en fonction des unités d’apprentissage élaborées dans les phases précédentes du projet. La manière dont ces unités ont été utilisées et mises en œuvre variait considérablement d’un partenaire à l’autre, ce qui nous a permis d’identifier 3 façons de faire idéales :

* Promotion de nouveaux cursus / nouvelles formations basés sur les résultats d’apprentissage élaborés dans la phase 2 du projet sans aucune modification,
* Léger changement des cursus / programmes de formation ou simple amélioration des méthodes d’apprentissage,
* Revue significative des cursus / programmes de formation et changement des méthodes d’apprentissage / des contenus

Toutes les unités testées ont été utiles pour le développement et la modification des formations. Les unités d’apprentissages ont démontré leur universalité dans le sens où elles peuvent être adaptées à tous les contextes / pays. Cependant, il est important de noter que ces unités ne sont pas une solution que l’on peut directement mettre en œuvre – elles nécessitent une réflexion objective et une adaptation aux besoins des pays concernés.

Les résultats de ces expérimentations ont démontré que, dans la plupart des cas, les compétences transversales devaient être enseignées en même temps que les compétences dites « techniques » ou « spécifiques » à un métier donné (ex. gestes spécifiques, connaissances juridiques). Dans certains cas (Pologne et Royaume-Uni), les unités ont été mentionnées comme devant servir de base à un nouveau programme de formation ou à une nouvelle qualification.

**Les orientations pédagogiques et les outils pour développer les compétences transversales étaient-ils adéquats et utiles ?**

L’évaluation des expérimentations de la phase 4 reposait sur l’hypothèse que les partenaires utiliseraient les méthodes pédagogiques et les outils développés dans la phase 3. Les résultats de ces évaluations de cas pratiques, sur le terrain, de simulations, d’@-learning et de situations mixtes ont prouvé que les unités étaient bien en adéquation avec les compétences transversales (comme indiqué dans le rapport final de la phase 3). L’impact de la participation des apprenants à l’évaluation des méthodes pédagogiques s’est avéré bien au-delà des recommandations de la phase 3 et une intéressante conclusion. En d’autres termes, les enquêtes et interviews portant sur les résultats de l’apprentissage et leur application pratique ont suscité une prise de conscience et une réelle motivation pour de l’apprentissage. Dès lors, on peut dire que l’évaluation a servi d’outil pour une évaluation formative et une auto-évaluation. En sensibilisant les formateurs et les apprenants aux résultats de la formation, le processus d’évaluation des progrès au fil de la formation a été encouragé. Au cours des expérimentations, il était demandé aux participants de s’autoévaluer à trois reprises : avant et après la formation, puis après l’évaluation finale) sur leurs résultats d’apprentissage en fonction des unités choisies pour être testées.

**Les méthodes d’évaluation des résultats de l’apprentissage utilisées étaient-elles adéquates ?**

L’évaluation des résultats de l’apprentissage est un processus qui doit confirmer qu’une personne a satisfait aux normes spécifiées d’un cadre/métier donné. Dans le projet ConstructyVET, ces normes sont les unités d’apprentissage et les critères d’évaluation. Cette méthode d’évaluation peut être utilisée à des fins d’information (ex. retours d’informations aux apprenants comme faisant partie du parcours de « formation ») ou à des fins sommatives (ex. examen final, évaluation formelle ou diplôme).

L’évaluation des résultats d’apprentissage s’est souvent limitée à l’aspect formatif, les formateurs choisissant plutôt de sensibiliser les participants à leurs progrès. Les évaluations sommatives en fin de formation sont restées peu nombreuses ou inexistantes.

Les formateurs ayant participé à ces expérimentations ont souvent reçu un “certificat de participation”. Obtenir une qualification au regard des formations suivies n’était pas le principal objectif du projet. Néanmoins, cela reste un aspect fondamental pour les apprenants, pour la mobilité européenne et la formation tout au long de la vie. Les réponses fournies par certains partenaires démontrent que l’évaluation des compétences transversales reste un défi alors que d’autres pays soulignent l’importance et l’utilité de l’évaluation formative pour développer les compétences transversales. Les enquêtes ont été utilisées comme outil de référence normé pour les évaluations (démontrant les changements intervenus avant et après la formation/évaluation.

Cependant, nous avons constaté que l'utilisation d’un éventail plus large de méthodes d'évaluation offrait des avantages pédagogiques pertinents et qu’elle était bien accueillie par la grande majorité des apprenants (même si pas tous). Les simulations, observations et questions ouvertes ainsi que l'auto-évaluation se sont révélées être des méthodes d'évaluation utiles et efficaces. Les formateurs et les apprenants ont tous déclaré que ces méthodes donnaient de bons résultats avec une vue plus large des compétences transversales.

# Valeur ajoutée du modèle d’évaluation proposé

Le résultat général du pilotage du modèle d’évaluation croisée a été positif. L’outil a été perçu comme pertinent et utile, répondant en cela à un besoin exprimé par les partenaires, les formateurs et toutes les parties prenantes.

Une analyse des réponses qualitatives de partenaires mène à la conclusion suivante : plus le temps et le nombre de personnes qui se consacrent à l'adaptation des outils d'évaluation sont importants et plus les résultats sont bons. Cela signifie que le modèle est un bon point de départ mais qu’il a également besoin d’être adapté en fonction de chaque contexte spécifique. De même, plus le temps et le nombre de personnes impliquées dans les outils d’évaluation, meilleurs sont les résultats. Ces conclusions aboutissent à une recommandation pour que l’outil d’évaluation soit adapté à un groupe de 3-5 personnes, incluant si possible une grande variété de participants (formateurs, représentants des salariés et employeurs).

Les enquêtes et les interviews ont nécessité des ajustements aux contextes nationaux (autres que les traductions). Il avait été prévu de souligner le caractère modèle « type » des outils (contenus des enquêtes et des entretiens). Cependant, l’usage a montré que les changements étaient parfois contradictoires. Certains partenaires ont trouvé difficile de répondre à plusieurs ou encore les questionnaires trop longs ou de la bonne longueur.

**La structure globale proposée pour l'évaluation était-elle adaptée à l'objectif et réalisable dans les délais et la charge de travail ?**

La structure générale du modèle d'évaluations croisées a été bien reçue et acceptée. Tous les partenaires ont rapporté que l'utilisation d'enquêtes avant et après les formations, ainsi que les interviews avec les participants donnaient des retours intéressants et utiles. Les aspects les plus cités ont été la longueur des enquêtes (tous les partenaires ne l’ont pas mentionnée) et la possibilité de fusionner les enquêtes post-formation et post-évaluation. Des propositions pour ce faire chaque fois que possible ont été faites.

Les scénarios des entretiens avaient été testés auprès en face à face et dans les groupes pilotes avec de bons résultats.

Le besoin commun de raccourcir certaines parties provient des difficultés signalées par les participants à comprendre certaines questions, de l’identification de redondances et du fait qu’aborder des résultats de l’apprentissage et de l’évaluation demandaient des connaissances spécifiques (et du temps) que les interviewés et participants aux enquêtes n’avaient généralement pas.

Bien que la modification des outils modèle soit possible et mise en œuvre, la question reste de savoir comment améliorer la capacité des participants à donner leur avis sur (apporter des retours) des questions liées à l'apprentissage (résultats et évaluation). D'après les commentaires recueillis, il semble que seuls les groupes de discussion incluant participants et auteurs des questions/unités d'apprentissage garantissent de bonnes réponses sur ce sujet. Il a également été proposé d’améliorer/développer le modèle en ajoutant des exemples ou des outils pour partager les réactions avec les formateurs et les participants

**Les questions posées dans les enquêtes et les interviews menées étaient-elles pertinentes et adéquates, comment pourraient-elles être améliorées ?**

En ce qui concerne la version pilote, les scénarios des enquêtes et des entretiens ont été modifiés - certaines questions ont été raccourcies, certaines erreurs mineures ont été supprimées. La dernière version des scénarios d'enquêtes et d'entretiens est présentée dans la partie 6 de ce rapport. Pour souligner le caractère modèle de cet outil, nous avons décidé de présenter une version pilote mise à jour en anglais.

**Motivation et résultats attendus**

Certains ont indiqué que des questions sur la motivation pouvaient être supprimées dans les enquêtes à destination des participants en formation longue-durée, par exemple des diplômes tels que le diplôme de Maitre Artisan ou le diplôme d'ingénieur. Ces questions, après des modules plus courts sur les compétences transversales, sont souvent perçues comme illogiques, la formation faisant partie du programme. Cependant, la plupart des partenaires considèrent la motivation comme un aspect très important de la méthode d’évaluations croisées - une source d’informations utiles, en même temps qu’un outil pédagogique.

Dans certains cas, la distinction entre les «résultats attendus» de la formation et les «motivations » pour y participer a été remise en question. Par exemple, «efficacité accrue», «meilleurs salaires dans le futur», «meilleures opportunités d’emploi», etc. sont tout à la fois des résultats attendus et des sources de motivation. Par ailleurs, les informations sur le rôle de la «curiosité», des «exigences habituelles pour participer à une formation» ou des «avantages quant à la vie privée» restent utiles pour les prestataires de formation. En résumé, chaque utilisateur du modèle doit décider quels aspects de sa motivation et des résultats attendus sont pertinents pour lui et ajuster les enquêtes en conséquence.

**Aspect de la formation et forme de l’évaluation**

De nombreux partenaires ont souligné l'utilité de ces questions et notamment les attentes liées aux formulaires de formation et aux méthodes d'évaluation. Cependant, les informations sur les formes attendues de la formation et de l’évaluation envisagées doivent être disponibles avant le début de la formation. Le but des enquêtes n’est pas de collecter ces informations auprès des participants. La formulation des questions relatives à l’aspect de formation et à la forme d’évaluation a été modifiée - abrégée, en mettant davantage l’accent sur les attentes des apprenants.

S’il existe une possibilité que la formation et l’évaluation ne se déroulent pas comme prévu, les questions des enquêtes peuvent être modifiées en conséquence afin de mieux collecter les informations auprès des participants.

**Auto-évaluation et amélioration des compétences**

Les questions sur l'auto-évaluation avant et après la formation, ainsi que post évaluation, permettent de constater le changement perçu par les participants dans la maîtrise de leurs compétences. La question «La formation vous a-t-elle aidé à développer des compétences nouvelles/existantes» permet d’évaluer dans quelle mesure la formation a été un soutien utile à la maîtrise des compétences. Certaines des personnes interrogées ont jugé ces questions très similaires, ce qui montre que dans certains pays, une approche plus opérationnelle pourrait être utile. En fonction des spécificités de la formation, la question pourrait concerner "le soutien direct du formateur", "la charge de travail des apprenants en classe et hors atelier/ atelier", etc. Dans certains cas, il est possible que des questions sur le travail et la qualité du matériel de formation soient suffisantes.

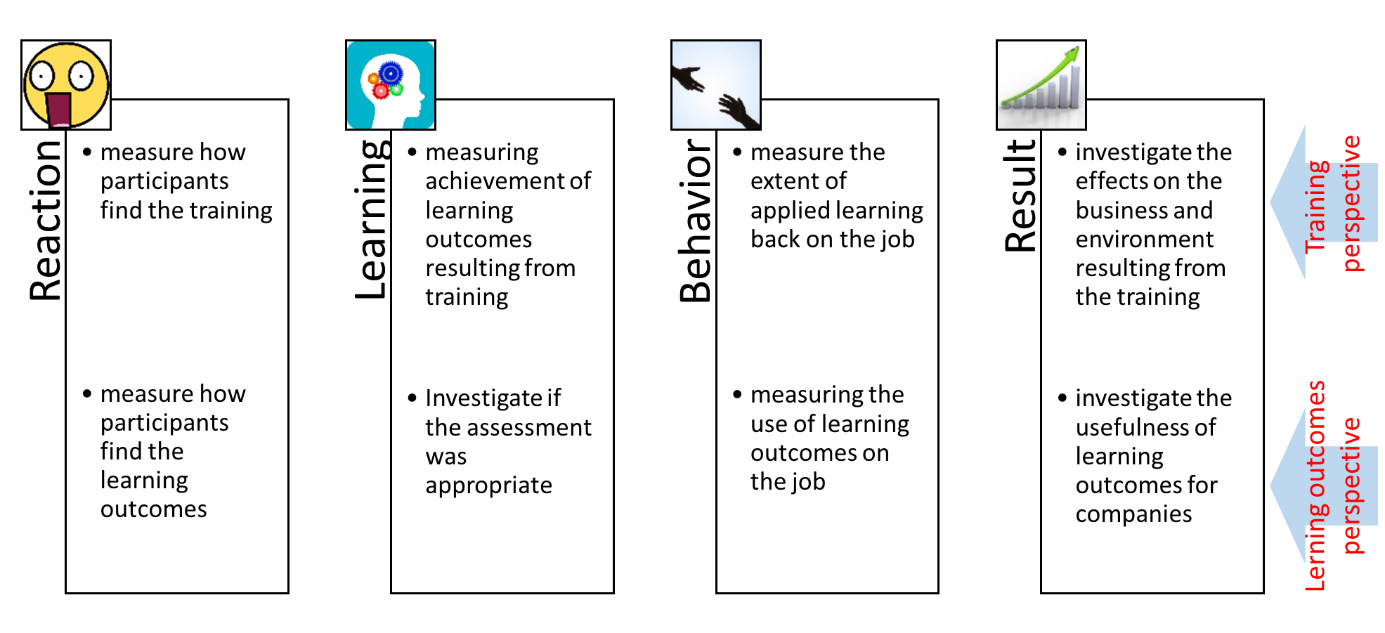
Des commentaires concernant l'auto-évaluation montrent la difficulté de comprendre la différence entre certaines questions. Par exemple, l’auto-évaluation et l’utilité de la formation (voir paragraphe ci-dessus) ou la pertinence de l’examen par rapport aux résultats de l’apprentissage. Dans une certaine mesure, cela pouvait provenir de la formulation des questions mais il a également été souligné qu'il était difficile pour les apprenants de répondre rapidement à ces mêmes questions. En conséquence, nous recommandons, lors de l'adaptation des enquêtes, d’y consacrer le temps nécessaire pour bien les compléter et ajuster les difficultés (en termes de charge de travail cognitive).

# Modèle pour une évaluation croisée

# Méthodologie pour l’évaluation croisée des résultats d’apprentissage

Le modèle est un cadre théorique et un ensemble d’outils permettant d’améliorer la qualité de l’apprentissage, l’importance des qualifications et la satisfaction des participants à l’égard des résultats de l’apprentissage. Le modèle aide à évaluer la formation en fonction des résultats d'apprentissage. Il s'inspire du modèle d'évaluation de la formation à quatre niveaux de Kirkpatrick pour analyser de l'efficacité de la formation.

**Schéma 1 – Quatre niveaux d’évaluation de la formation**

****

Les aspects clés suivants devraient faire l’objet d’une évaluation :

* Résultats de l’apprentissage
* Formation
* Évaluation des résultats de l’apprentissage
* Impact environnemental

L’évaluation porte sur 4 aspects essentiels, appelés les résultats de l’apprentissage (au sens des objectifs prédéfinis ainsi que sur l’acquisition de nouvelles compétences), le processus de formation (la matière fournie), le processus d’évaluation (les outils et l’organisation de la vérification des acquis de l’apprentissage) et l’impact de la formation sur l’environnement.

L’évaluation des résultats d’apprentissage implique une évaluation de la façon dont ils sont formulés, c’est-à-dire s’ils sont précis, mesurables, réalisables et compréhensibles, mais aussi s'ils sont "réfléchis", c’est-à-dire cohérents, adaptés aux besoins des destinataires (participants et employeurs).

L’évaluation du processus de formation comprend une analyse de la qualité du travail et des compétences du formateur, le choix des méthodes de formation et du matériel/outils de formation, ainsi que du volet organisationnel de la formation.

L'évaluation des résultats d'apprentissage obtenus consiste à vérifier si les participants ont atteint les résultats d'apprentissage attendus. Pour ce faire, des méthodes de vérification des résultats de l'apprentissage spécifiquement sélectionnées sont appliquées par des évaluateurs dédiés. Ainsi, ce sont non seulement les résultats de cette vérification, mais également le choix des méthodes et du mode de réalisation de la validation qui sont soumis à évaluation.

L’évaluation de l’impact de la formation sur l’environnement comprend notamment l’étude de l’utilité des effets de la formation, de leur application au travail et des avantages qui en résultent.

**Graphique 2 : Méthode pour une évaluation et reconnaissance croisées des résultats d’apprentissage**



*Source: IBE (PL).*

La source de l'information de base et le point de référence sont des documents tels que le scénario et le programme de formation, la description des qualifications, les unités d'apprentissage, le programme de cours, le matériel de formation (guides, instructions, présentations, tâches), les feuilles/questions d'examens, etc.

Une analyse approfondie de ces documents constitue la première étape de l'évaluation. L’analyse doit induire une réflexion sur leurs contenus et les interactions entre leurs éléments. Pour cette première tâche, il n’existe pas d’outils spécifiques autres qu’une liste exhaustive de questions générales:

1. Les résultats d'apprentissage sont-ils clairement énoncés et faciles à comprendre ?
2. Les résultats d'apprentissage proposés sont-ils pertinents pour le contexte de travail pertinent ?
3. Le programme de formation proposé et/ou le matériel de formation correspondent-ils aux résultats d'apprentissage attendus?
4. Le programme de formation et/ou le matériel de formation proposés sont-ils cohérents et de grande qualité?
5. La formation comporte-t-elle des éléments d'évaluation formative?
6. L'évaluation finale est-elle adéquate avec les résultats d'apprentissage attendus?
7. L’ensemble de la documentation concernant la formation et de l’examen est-elle cohérente?

Les questions indiquées ci-dessus sont volontairement énoncées de manière générale et doivent être adaptées au contexte spécifique (par exemple, comment l’excellence est-elle comprise ?).

Afin de fournir une évaluation approfondie, nous avons utilisé trois outils de base :

1. Les enquêtes – pour analyser les réactions des participants, leur auto-évaluation des progrès réalisés, comment ont-ils perçu l’utilité des résultats de l’apprentissage (etc.). Les entretiens - pour analyser les résultats et les changements de comportement. Entre autres, nous avons posé des questions sur les observations et le niveau de satisfaction des employeurs et des participants.
2. L’évaluation des résultats d'apprentissage - pour déterminer si les apprenants maitrisaient désormais les connaissances, aptitudes et compétences et, dans une certaine mesure, l'utilité de la formation. Cet outil fait référence aux examens (et autres méthodes) utilisés par les partenaires lors de la phase d’expérimentation.

# Recommandations pour l’utilisation de la méthode

La méthode décrite détermine le cadre général de l’évaluation et les outils sélectionnés. Les 4 niveaux d'évaluation définissent le cadre d'action et la portée de l'analyse. Les outils peuvent être utiles pour collecter les données nécessaires à l'évaluation de la formation. Toutefois, l’évaluateur joue un rôle décisif quant à la qualité de l’évaluation.

La clarification des objectifs de formation/des résultats d'apprentissage doit également inclure l'identification des comportements observables sur le lieu de travail. Les méthodes de vérification des résultats d'apprentissage décrites plus loin peuvent être utilisées à la fois directement après la fin de la formation (si les connaissances, les compétences techniques et sociales ont été acquises), ainsi que sur le lieu de travail (si les connaissances et les compétences y sont utilisées ou que l’attitude des participants a changé). Ils se référeront ensuite aux niveaux 2 et 3 de l'analyse.

Pour que la formation soit efficace, il est nécessaire d'impliquer les destinataires de la formation, ce qui oblige les personnes chargées de l'évaluation à établir une relation directe avec l'entreprise contractante et les participants. De cette manière, il est possible de spécifier avec précision les questions lors d'entretiens individuels (et de groupe).

L’erreur classique lors d’une évaluation est de se limiter aux deux premiers niveaux d’analyse, ce qui ne permet pas d’obtenir les informations clés, comme l’influence de la formation sur la pratique et son impact sur le fonctionnement de l’entreprise. Les directives sur les méthodes de vérification listées ci-dessous répondent à ce besoin - les méthodes de vérification proposées peuvent aussi être utilisées comme outil de collecte de données au troisième niveau d'évaluation.

# Méthodes d’évaluation

**Table 5. Liste des méthodes d’évaluation**

|  |  |
| --- | --- |
| Méthodes | Description / Outils d’évaluation |
| 1. Examen oral | Habituellement, un entretien basé sur un scenario (liste de questions) |
| 1. Examen écrit    1. Question ouverte    2. Question à choix multiples    3. Travail écrit | Un questionnaire avec des questions ouvertes ou à choix multiples. Également et fréquemment, des travaux écrits comme résoudre une étude de cas compliquée ou la préparation de documents. |
| 1. Présentation | Habituellement, une présentation personnelle multimédia, une affiche à un public. |
| 1. Observation en situation simulée | Observation de la réalisation - dans des conditions simulées - d’une tache ou de l’attitude de personnes lors de jeux/taches, projets de groupe, etc.  Le process et le résultat peuvent tous deux faire l’objet d’une évaluation |
| 1. Observation en situation réelle | Observation sur le lieu de travail selon une liste de critères. Évaluation à 360°.  Le process et le résultat peuvent tous deux faire l’objet d’une évaluation |
| 1. Résultat – analyse de la production | Évaluation de la production préparée (élément, document) ou du résultat d’une action.  Aucune analyse du process. |
| 1. Dossier / analyse du portfolio | Évaluation de l’oral et des documents présentant l’expérience et les réalisations antérieures |
| 1. Centre d’évaluation | Processus d’évaluation consistant à rassembler toutes les informations pertinentes dans des conditions habituelles concernant les capacités d’un individu à exécuter une tâche donnée |

*Source: IBE (PL)*

Diverses méthodes d'évaluation sont généralement utilisées pour confirmer qu'une personne est parvenue au résultat d'apprentissage souhaité. La règle générale est la suivante : sélection de méthodes d’évaluation pratiques pour des résultats d'apprentissage pratiques. La différence entre «savoir faire quelque chose» et «la faire» est la clé. Si le résultat consiste à «parler», l’évaluation doit impliquer une discussion. Si le résultat est «faire» quelque chose, l’évaluation doit consister à sa réalisation pratique et pas seulement à parler de la façon dont elle doit être faite. En ce qui concerne les compétences transversales, il ne sera pas toujours possible d’avoir une évaluation finale (sommative) au terme de la formation. Ces compétences nécessitent une approche novatrice et l'utilisation de nouvelles méthodes expérimentales, dans certains contextes.

**Table 6. Exemples de relations entre les résultats d’apprentissage et les méthodes d’évaluation**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Exemple de résultat d’apprentissage | Méthodes d’évaluation | Commentaires |
| Préparer et animer une réunion | * Analyse de la production/résultat (ex. Préparation d’un agenda et de matériels pour la réunion) * Observation dans des conditions dans une situation fictive * Observation dans des conditions réelles (Durant une réunion de travail) | L’analyse de l’agenda et des matériels ne prouvent pas l’acquisition de la compétence. Elle valide simplement la capacité du participant à préparer une réunion (préparer et mener une réunion ne sont pas la même chose)  L’observation en situation réelle est la meilleure méthode mais aussi la plus onéreuse. |
| Expliquer les risques liés à l'incapacité des sous-traitants à livrer des biens ou des services | * Examen oral (incluant des réponses aux questions liées aux risques sélectionnés) * Examen écrit (questions ouvertes “Expliquez pourquoi …) | Les examens oraux et écrits sont adéquats avec l’évaluation de l’habilité à expliquer les risques. |
| Implémentation des procédures, de la documentation de travail à l’application des règles d’hygiène et à la sécurité et santé au travail. | * Observation en situation réelle (visite sur chantier et évaluation du champ d’application des procédures * Examen oral basé sur la documentation et l’analyse d’un cas pratique (avec des questions spécifiques aux moyens utilisés pour les procédures d’implémentation et les mesures de sécurité dans des conditions données) | L’examen oral est possible mais il est sujet à caution quant à la réalité de l’implémentation et de son application sur site.  Il est à noter que si l’attendu était “Expliquer les procédures pour (…)”, des méthodes totalement différentes peuvent être utilisées. |

# Outils pour l’évaluation

# Enquête préalable auprès des apprenants à l’entrée en formation

**Unité de formation (module ou ensemble de modules) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Partie du cycle diplômant suivant (le cas échéant) :**

**Période et lieu de la formation : début : \_\_\_\_\_\_\_\_\_ fin : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Formateur : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nom et prénom de l’apprenant : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Age : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Sexe : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Emploi exercé en entreprise (le cas échéant) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nombre d’années d’expérience professionnelle (le cas échéant) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nombre d’années de formation professionnelle dans la construction : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

1. **Pourquoi avez-vous choisi cette unité de formation ? (choix multiple)**

|  |  |
| --- | --- |
| J’ai besoin des compétences visées – elles me seront utiles pour travailler |  |
| J’ai besoin d’apprendre des choses nouvelles au-delà d’une simple curiosité |  |
| Mon employeur m’a envoyé suivre une formation |  |
| **Autres : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |  |

1. **Qu’attendez-vous de ce module de formation ?**

|  |  |
| --- | --- |
| **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** |  |
| Nouvelles compétences pour le travail / efficacité professionnelle accrue |  |
| Impact durable sur ma situation professionnelle |  |
| Meilleure compréhension du champ concerné |  |
| Apprendre comment résoudre des problèmes types |  |
| Autres : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| **FORME SOUHAITÉE** |  |
| Transmission orale des savoirs / présentations |  |
| Formation pratique / simulation |  |
| Travail en groupe |  |
| Autres : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |

**Quelle est la compétence la plus importante que vous attendez suite à cette formation ?**

|  |
| --- |
|  |

1. **Positionnement des objectifs : souhaitez-vous acquérir les compétences suivantes ?**

*[fill in before doing the survey: please put in the learning outcomes for the unit]*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Pas du tout** |  |  |  | **Oui** |
| [insert LO 1] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 2] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 3] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 4] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (…) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

# Enquête « à chaud » après la formation (auprès de tous les apprenants)

**Unité de formation (module ou ensemble de modules) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Partie du cycle diplômant suivant (le cas échéant) :**

**Période et lieu de la formation : début : \_\_\_\_\_\_\_\_\_ fin : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Formateur : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nom et prénom de l’apprenant : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Age : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Sexe : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Emploi exercé en entreprise (le cas échéant) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nombre d’années d’expérience professionnelle (le cas échéant) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nombre d’années de formation professionnelle dans la construction : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Appréciation générale :**

Merci d’évaluer certains aspects relatifs au module de formation que vous venez de suivre en utilisant l’échelle de 1- Insuffisant à 4- Excellent/très utile :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Insuffisant** |  |  | **Excellent/**  **Très utile** |
| Opinion générale | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Structure du module | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Contenu du module | 1 | 2 | 3 | 4 |
| La théorie a été appliquée dans la pratique | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Formateur(s) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Lieu(x) de formation | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Progression pédagogique | 1 | 2 | 3 | 4 |
| J’ai appris avec plaisir | 1 | 2 | 3 | 4 |
| J’ai appris des choses utiles | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Je suis content d’avoir participé à ce module | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Les résultats correspondent aux attentes | 1 | 2 | 3 | 4 |

1. **Ce module vous a-t-il permis d’acquérir/développer les compétences suivantes ?**

*[fill in before doing the survey: please put in the learning outcomes for the unit]*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Pas du tout** |  |  |  | **Oui, beaucoup** |
| [insert LO 1] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 2] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 3] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 4] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (…) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

1. **Les nouvelles connaissances/compétences acquises lors de ce module vous seront-elles utiles dans votre travail ?**

*[fill in before doing the survey: please put in the outcomes for the unit]*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Pas du tout** |  |  |  | **Beaucoup** |
| [insert LO 1] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 2] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 3] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 4] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (…) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

1. **D’après vous, que manquait-il dans ce module de formation ?**

*Soyez aussi précis que possible.*

|  |
| --- |
|  |

1. **Auto-évaluation : avez-vous acquis les connaissances/compétences suivantes ?**

*[fill in before doing the survey: please put in the outcomes for the unit]*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Pas du tout** |  |  |  | **Oui, totalement** |
| [insert LO 1] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 2] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 3] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 4] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (…) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

1. **Quelles formes/méthodes pédagogiques ont été utilisées lors de la formation ?**

*Mettez une “X” dans une ou plusieurs colonnes*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Oui** | **Non** |
| Transmission orale des savoirs / présentations |  |  |
| Formation pratique / simulation |  |  |
| Travail en groupe |  |  |
| Autres : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |
| Autres : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |

1. **Jusqu’à quel point êtes-vous d’accord avec les constats suivants ?**

*Merci d’ajouter un commentaire si vous attribuez les notes 1 ou 2*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Pas du tout |  |  |  | Beaucoup | **Commentaires** |
| Les objectifs du module sont définis clairement | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| Les thèmes abordés sont cohérents avec les objectifs | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| Les supports de formation sont bien préparés | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| Les méthodes utilisées sont adéquates | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| La durée du module est adéquate avec les objectifs à atteindre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| Le contenu de la formation est facilement accessible | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| Le formateur m’a bien impliqué dans le processus de formation | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |

1. **Que peut-on améliorer / changer ?**

*Merci d’être aussi précis que possible*

|  |
| --- |
|  |

# 

# Enquête d’évaluation « à froid », après une certification formelle (auprès de tous les apprenants).

**Unité de formation (module ou ensemble de modules) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Partie du cycle diplômant suivant (le cas échéant) :**

**Période et lieu de la formation : début : \_\_\_\_\_\_\_\_\_ fin : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Formateur : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nom et prénom de l’apprenant : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Age : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Sexe : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Emploi exercé en entreprise (le cas échéant) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nombre d’années d’expérience professionnelle (le cas échéant) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nombre d’années de formation professionnelle dans la construction : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Appréciation générale du processus d’évaluation :**

Merci d’attribuer une note allant de 1- Faible à 4- Excellent/très utile :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Pauvre** |  |  | **Excellent/**  **Très utile** |
| Opinion globale sur le processus d’évaluation des acquis d’apprentissage du module | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Structure d’évaluation | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Questions / tâches à accomplir compréhensibles | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Les questions / tâches à accomplir ont permis de vérifier effectivement les savoirs et les compétences acquises lors du module | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Qualité des évaluateurs | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Lieu(x) d’évaluation | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Processus d’évaluation par rapport aux attentes | 1 | 2 | 3 | 4 |

1. **Degré de difficulté de l’évaluation :**

Merci d’indiquer si l’évaluation a été facile ou difficile en s’appuyant sur l’échelle de 1- Très facile à 5- Très difficile:

*[Note : merci de distinguer les différentes parties de l’évaluation si nécessaire*

*(Exemple : Partie 1 – Test écrit ; Partie 2 – Examen pratique/simulation ; ou Partie 1 – Questions à choix multiple, Partie 2 – Questions ouvertes)]*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Très facile |  |  |  | Très difficile |
| Partie 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Partie 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [Partie 3, etc.] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

1. **L’évaluation a-t-elle permis de tester/vérifier les compétences suivantes ?**

*[fill in before doing the survey: please put in the learning outcomes for the unit]*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Pas du tout** |  |  |  | **Totalement** |
| [insert LO 1] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 2] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 3] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 4] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (…) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

1. **Le temps accordé pour les exercices a-t-il été suffisant pour vous (préparation des réponses écrites, exercices pratiques, présentation des cas, etc.) ?**

|  |
| --- |
| Oui / Non  Si non : Quelles parties exigeraient-elles plus de temps ? Que doit-on améliorer? |

1. **Vous a-t-on informé(e) de l’évaluation en fin de module à l’avance ?**

|  |
| --- |
| Oui / Non  Si oui : combien de temps à l’avance ? |

1. **Vous a-t-on informé(e) des critères d’évaluation à l’avance ?**

|  |
| --- |
| Oui / Non  Si oui : combien de temps à l’avance ? |

1. **Estimez-vous les évaluateurs compétents dans les champs concernés ?**

|  |
| --- |
| Oui / Non  Si non : Quelles compétences leur manquent-ils ? |

1. **Le lieu était-il approprié pour l’évaluation visée ?**

|  |
| --- |
| Oui / Non  Si non : pourquoi ? |

1. **Quelles méthodes d’évaluation ont été utilisées ?**

*Mettez une “X”.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Oui** | **Non** |
| Questions à choix multiple. |  |  |
| Questions à choix simple (“oui” ou “non”). |  |  |
| Questions ouvertes. |  |  |
| Exercices pratiques / simulation. |  |  |
| Analyses des situations de travail. |  |  |
| Observations pendant la formation. |  |  |
| Observations sur lieu de travail. |  |  |
| Autre : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |

1. **Auto-évaluation. Avez-vous acquis les savoirs et les compétences qui suivent ?**

*[fill in before doing the survey: please put in the outcomes for the unit]*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Pas du tout** |  |  |  | **Totalement** |
| [insert LO 1] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 2] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 3] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 4] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (…) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

1. **Qu’est-ce qui peut être changé/amélioré ?**

*Soyez aussi précis que possible.*

|  |
| --- |
|  |

# 

# Entretiens d’approfondissement avec quelques participants sélectionnés.

**Unité de formation (module ou ensemble de modules) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Partie du cycle diplômant suivant (le cas échéant) :**

**Période et lieu de la formation : début : \_\_\_\_\_\_\_\_\_ fin : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Formateur : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nom et prénom de l’apprenant : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Objectif** : analyser les résultats d'apprentissage et la qualité de la formation visant les chefs de chantier et les chefs d’équipe

**Groupe-cible :** les apprenants ayant participé au module concerné

**Date et lieu de l’entretien :** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Avant l'entretien :

* Saisir les résultats d'apprentissage dans les endroits marqués d'une police rouge.
* Si nécessaire, rappeler à la personne à interviewer le lieu, la date et l'heure de l’entretien.
* Avoir à portée de la main la liste des résultats d'apprentissage visés dans le module concerné et la description de l'évaluation, vous devrez peut-être vous y référer au cours de l'entretien.

Partie 1 : **Introduction - présentation de l’interviewer et de l’interviewé**

**Interviewer :**

Bonjour,

Je suis \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et je représente \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ . Nous nous rencontrons pour connaître votre opinion sur les résultats de l’apprentissage, la qualité du module que vous avez suivi et sur l'évaluation de vos nouveaux savoirs/nouvelles compétences. Ce procédé vous est proposé dans le cadre d’un projet européen appelé « ConstructyVET » qui porte sur des formations qui peuvent viser les futurs chefs de chantier et chefs d’équipe. Je vous poserai donc quelques questions et je vous remercie de me répondre sincèrement et sans aucune autocensure. Il n’y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. C’est votre avis qui m’intéresse afin que nous puissions, par la suite, améliorer la qualité du module en question.

|  |
| --- |
| Observations éventuelles |

**Interviewer :**

Veuillez vous présenter brièvement.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Poste ou fonction dans l’entreprise*** |  |
| ***Nom de l’entreprise et profil d’activité*** |  |
| ***Adresse de l’entreprise*** |  |
| ***Expérience dans le BTP*** | *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire: qu'avez-vous fait dans le secteur BTP et combien de temps ? Combien d'années d'expérience avez-vous dans le secteur ? Votre statut (apprenti, autre).* |
| ***Combien d’années de formation professionnelle initiale BTP avez-vous suivi ?*** | *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire: Quel type de formation professionnelle initiale avez-vous suivi ?* |
| ***Autres formations et stages suivis*** |  |

Partie 2 : **Questions sur la formation et l’évaluation des acquis**

**Interviewer** :

Passons à l'objectif principal de cet entretien, qui est de recueillir vos commentaires sur la qualité de la formation et de l'évaluation que vous avez suivies.

1. ***Quels étaient les aspects les plus forts du module que vous avez suivi ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : quel(s) étai(en)t selon vous le(s) meilleurs contenu(s) par rapport aux autres formations suivies. Lesquels, parmi ces aspects, méritent encore un approfondissement ?* |

1. ***Quels étaient les principales faiblesses du module que vous avez suivi ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : quel(s) étai(en)t selon vous le plus faible contenu par rapport aux autres formations suivies. Lesquels, parmi ces contenus, méritent un approfondissement ou peuvent être abandonnés ?* |

1. ***Quelle était pour vous la partie la plus importante du module ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : quelles problématiques et quels contenus vous seront les plus utiles ?* |

1. ***Que peut-on améliorer dans ce module ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : quelles parties de la formation en termes d’objectifs et de contenus, de méthodes pédagogiques, de documents mis à disposition, de lieu(x), de durée, etc. ?* |

1. ***Pouvez-vous citer une chose qui vous a surpris lors de ce module ?***

|  |
| --- |
| *Si l’interviewé n'a rien à citer, passez à la question suivante. Ne suggérez rien.* |

1. ***Quelle est votre opinion générale sur le module que vous avez suivi ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : était-il utile ou non, a-t-il été de bonne qualité ou de qualité médiocre? Les réponses doivent être argumentées. Si l’interviewé a des difficultés à exprimer une opinion globale, demandez-lui comment évaluer le module sur une échelle de 1 à 10 (où 1 est très mauvais et 10 excellent).* |

Part 3 : **Utilité des résultats d’apprentissage en situation de travail**

**Interviewer** :

Maintenant, concentrons-nous sur l'utilité des compétences acquises pour votre travail en entreprise. Dites-moi s'il vous plaît :

1. ***Utilisez-vous les savoirs et les compétences acquises en module dans votre situation professionnelle ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : si oui, à quelle fréquence? Chaque jour, chaque semaine, une fois par mois ? Pouvez-vous donner des exemples d’utilisation des savoirs et des compétences en question ?* |

1. ***Utilisez-vous les compétences acquises dans des relations avec vos collègues ou collaborateurs ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : ou peut-être dans d’autres circonstances ? Lesquelles ?* |

1. ***Décrivez au moins une chose spécifique que vous avez apprise et que vous avez expérimentée dans votre travail :***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l'interviewer: demandez une situation précise, pas seulement une déclaration telle que «Je l'ai utilisée pour traiter avec mon patron».* |

1. ***Décrivez au moins une chose spécifique que vous utiliserez dans votre travail mais que vous n’avez pas encore mise en application :***

|  |
| --- |
|  |

1. ***De quelle manière ce module vous a-t-il aidé à évoluer personnellement et professionnellement ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : le module vous a-t-il aidé à développer de nouvelles compétences, à les améliorer, à les rafraîchir (lesquelles?), ou à systématiser des connaissances? Cela a-t-il renforcé votre confiance en vous, etc. ?* |

1. ***Pensez-vous que votre entreprise ait bénéficié de la formation ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : quel type d'avantages pour l’entreprise ?* |

1. ***Avez-vous remarqué des changements dans vos relations avec vos collègues / subalternes / hiérarchie après la formation?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : donnez des exemples de situations.* |

Partie 4 : **Concernant le processus d’évaluation des résultats d’apprentissage**

**Interviewer** : Merci, maintenant nous allons passer à votre opinion sur l'évaluation.

1. ***Quels étaient les points forts de l’évaluation ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : considérez-vous l’évaluation menée comme fiable, approfondie et précise ? La réponse peut renvoyer aux évaluateurs, à l'organisation / localisation, à la durée, aux méthodes d'évaluation, à la difficulté de l'évaluation, aux tâches à effectuer, aux questions posées, aux informations fournies au préalable, etc.* |

1. ***Quelles étaient les faiblesses de l’évaluation ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : la réponse peut renvoyer aux évaluateurs, à l'organisation / localisation, à la durée, aux méthodes d'évaluation, à la difficulté de l'évaluation, aux tâches à effectuer, aux questions posées, aux informations fournies au préalable, etc.* |

1. ***Diriez-vous que l'évaluation était objective ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : par exemple, les compétences pratiques ont-elles été évaluées dans les faits ? L'évaluation a-t-elle confirmé les compétences visées dans les objectifs de la formation? Si l’interviewé ne connaît pas les résultats d'apprentissage, montrez-lui la liste.* |

1. ***Avez-vous des suggestions pour améliorer l'évaluation?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : les suggestions peuvent concerner les évaluateurs, l'organisation / le lieu, la durée, les méthodes d'évaluation, la difficulté d'évaluation, une tâche à effectuer, les questions posées, les informations données au préalable, etc.* |

1. ***Quelle est votre opinion générale sur l’évaluation ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : veuillez dire si vous considérez cette évaluation comme fiable ou non, de bonne ou de faible qualité ?*  *Demander des explications. Si le répondant a des difficultés à exprimer une opinion générale, demandez-lui comment l'évaluer sur une échelle de 1 à 10 (où 1 est très mauvais et 10 excellent).* |

Partie 5 : **Auto-évaluation après la formation**

**Interviewer** : Merci pour toutes ces réponses. Maintenant, je vais vous demander de procéder à une auto-évaluation des compétences que ce module visait:

1. ***Avez-vous acquis les compétences suivantes ?***

*[fill in before doing the survey: please put in the outcomes for the unit]*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Pas du tout** |  |  |  | **Oui, complétement** |
| [insert LO 1] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 2] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 3] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| [insert LO 4] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (…) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

*Note à l'intention de l'interviewer : l’interviewé pourrait demander des précisions sur les résultats d'apprentissage.*

|  |
| --- |
| *Veuillez noter ce qui a nécessité des clarifications.* |

1. ***Quels résultats aviez-vous espéré atteindre que vous n’auriez pas atteint ?***

|  |
| --- |
| *Clarifications pour l’interviewé, si nécessaire : quel type de compétences, quels avantages liés à l'emploi, etc.* |

|  |
| --- |
| **Autres observations, commentaire général et conclusions de l’interviewé :** |

|  |
| --- |
| **Commentaire général et conclusions de l’interviewer :**  **(à compléter tout de suite après l’entretien)** |

# Étape 5 : Entretiens avec des employeurs ou autres partenaires professionnels des participants à la formation.

**Unité de formation (module ou ensemble de modules) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Partie du cycle diplômant suivant (le cas échéant) :**

**Période et lieu de la formation : début : \_\_\_\_\_\_\_\_\_ fin : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nom et prénom de l’apprenant concerné : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nom et prénom de la personne interviewée : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Fonction : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Entreprise : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Objectif** : analyser les résultats de l'apprentissage et la qualité de la formation visant les chefs de chantier et les chefs d’équipe

**Groupe-cible :** les employeurs ou maîtres d’apprentissage concernés

**Date et lieu de l’entretien :** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Avant l'entretien :

* Saisir les résultats d'apprentissage dans les endroits marqués d'une police rouge.
* Se préparer à décrire brièvement le but et la portée du module de formation suivi par l’apprenant concerné.
* Avoir à portée de la main la liste des résultats d'apprentissage visés dans le module concerné et la description de l'évaluation, vous devrez peut-être vous y référer au cours de l'entretien.

Partie 1 : **Introduction - présentation de l’interviewer et de l’interviewé**

**Interviewer :**

Bonjour,

Je suis \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et je représente \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ . Nous nous rencontrons pour connaître votre opinion sur les résultats du module de formation qu’a suivi \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et surtout sur l’utilité de ces résultats en situations de travail. Ce procédé vous est proposé dans le cadre d’un projet européen appelé « ConstructyVET » qui porte sur des formations qui peuvent viser les futurs chefs de chantier et chefs d’équipe. Je vous poserai donc quelques questions et je vous remercie de me répondre sans aucune autocensure. C’est votre avis qui m’intéresse, afin que nous puissions, par la suite, améliorer la qualité du module en question.

|  |
| --- |
| Observations éventuelles |

**Interviewer :**

Veuillez présenter brièvement vos relations professionnelles avec l’apprenant.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Interaction avec l’apprenant*** | *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : avez-vous eu un contact professionnel avec l’apprenant après son module de formation ? Si oui, dans quelles situations de travail ?* |
| ***Implication dans le module de formation concerné*** | *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : avez-vous participé à ce processus de formation, en tant que maître d’apprentissage ou référent professionnel, par exemple ?* |

Partie 2 : **Questions sur la formation et l’évaluation des acquis**

**Interviewer** :

Passons à l'objectif principal de cet entretien qui est de recueillir vos commentaires sur la qualité de la formation et de l'évaluation que vous avez suivies.

1. ***Quelle est votre opinion sur la formation ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : cette formation a-t-elle été nécessaire pour la performance de l’apprenant au travail ? Pourquoi ?* |

1. ***Quels sont les principaux bénéfices de cette formation pour vous-même, pour d’autres collaborateurs, sous-traitants, clients, etc. ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewer, si nécessaire : si l’interviewé ne cite rien spontanément, ne rien suggérer et passer à la question suivante.* |

1. ***Avez-vous entendu des observations formulées par d’autres collaborateurs, sous-traitants, clients, etc. en relation avec la formation reçue par l’apprenant ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : il s’agit d’observations de tout genre, concernant les acquis, méthodes pédagogiques, lieu, durée, objectifs à atteindre, etc.* |

Partie 3 : **Évaluation de nouvelles compétences de l’apprenant**

**Interviewer** :

Maintenant, concentrons-nous sur l'évaluation des compétences acquises lors de la formation. En effet, j'aimerais vous poser des questions pour mieux comprendre comment ces nouvelles compétences correspondent aux attentes de l’entreprise.

1. ***Pensez-vous que l’apprenant a acquis de nouvelles compétences lors de ce module de formation ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : si oui, veuillez lister ces compétences. Comment ont-elles été utiles pour le travail ?* |

1. ***L’apprenant a-t-il amélioré des compétences qu’il possédait déjà ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : si oui, veuillez lister ces compétences. Comment ont-elles été utiles dans son travail ?* |

1. ***L’acquisition de quels savoirs/compétences attendiez-vous suite à ce module de formation ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : la formation a-t-elle répondu à vos attentes ? Si oui : dans quels domaines ? Manquait-il quelque chose?*  *Précisions pour l’interviewer : n'acceptez pas de réponses vagues telles que «c'était trop général» ou «je pensais que ce serait plus pratique». Demandez des exemples précis aussi bien au niveau de la maîtrise des techniques qu’au niveau comportemental.* |

1. ***Veuillez exprimer votre opinion concernant les compétences de l’apprenant avant et après le module de formation en question (1- Pas de compétence, 5- Très bonne maîtrise).***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Avant la formation* | | | | | *Compétence visée dans le module de formation* | *Après la formation* | | | | |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** | [insert LO 1] | ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** | [insert LO 2] | ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** | [insert LO 3] | ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** | [insert LO 4] | ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |

*[fill in before doing the survey: please put in expected skills]*

*Note pour l’interviewer: Le répondant peut demander des clarifications des compétences.*

|  |
| --- |
| *Merci de noter ici ce qui n’a pas été clair dans l’énoncé des compétences.* |

1. ***De quelle manière la formation a-t-elle aidé au développement personnel et professionnel de l’apprenant ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : la formation l’a-t-elle aidé à développer de nouvelles compétences, à les améliorer, à les rafraîchir (lesquelles?) Avez-vous remarqué des changements dans son attitude et dans sa posture professionnelle ?* |

Partie 4 : **Usage des nouvelles compétences en situations de travail**

1. ***Pensez-vous que l’entreprise a bénéficié des acquis de la formation en question ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : si oui, quels bénéfices ?* |

1. ***Est-ce que l’apprenant utilise ses nouveaux savoirs/compétences en situations de travail ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : si oui, à quelle fréquence ? Pouvez-vous donner des exemples concrets des situations où l’apprenant a mis en pratique ses nouveaux savoirs/compétences ?* |

1. ***Comment l’apprenant utilise-t-il ses nouveaux savoirs/compétences dans ses rapports professionnels avec ses collègues, collaborateurs ou hiérarchie ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : donner des exemples concrets.* |

1. ***Y a-t-il eu des changements notables dans la façon de travailler de l’apprenant après la formation ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : si oui, dans quels domaines ? Attitude au travail ? Efficacité de la réalisation des tâches assignées? Relation employeur-employé et/ou avec ses collègues ou subordonnés ? Aucun changement ?* |

1. ***Dans quel champ professionnel la formation n’a-t-elle pas donné les résultats attendus ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : citez des exemples.* |

1. ***L’apprenant a-t-il récemment participé à d’autres formations portant sur une problématique similaire ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewer : demandez autant de détails que possible.* |

Partie 5 : **Relation entre la formation et les besoins de l’entreprise**

1. ***Pensez-vous que ce module de formation était nécessaire du point de vue des besoins de l’entreprise ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : pouvez-vous justifier votre point de vue ?* |

1. ***Seriez-vous prêt à recommander ce module de formation à d’autres apprenants potentiels (pas uniquement apprenants, mais aussi salariés d’entreprise) ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : pouvez-vous justifier votre point de vue ?* |

1. ***Pensez-vous que cette formation était en phase avec les défis du secteur BTP ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : pouvez-vous citez ces défis actuels ?* |

1. ***Selon vous, cette formation était-elle plus utile à l’entreprise elle-même qu’aux relations entretenus avec les autres entreprises pour lesquelles vous travaillez ?***

|  |
| --- |
|  |

1. ***Et vous-même, suivez-vous des stages de formation continue ?***

|  |
| --- |
| *Précisions pour l’interviewé, si nécessaire : si oui, lesquels, avec qui et à quelle fréquence ?* |

|  |
| --- |
| **Autres commentaires et conclusions de la personne interviewée :** |

|  |
| --- |
| **Autres commentaires et conclusions de l’interviewer:**  **(à compléter directement après l’entretien)** |

# Conclusion : de l’utilisation future du modèle d’évaluation croisée

La méthode est accessible à tous les publics et peut être utilisé pour tout type de formation et de certification. Les résultats du projet ont été publiés sur les sites internet du projet et des partenaires. Enfin, il a été partagé avec les participants concernés dans les pays partenaires.

Les résultats du projet concernent principalement le secteur de la construction mais le modèle peut être appliqué à d’autres secteurs. Si les compétences transversales ont été essentiellement testées (unités d'apprentissage développées dans le projet), des compétences spécifiques ont également (et inévitablement) été prises en compte lors des expérimentations. En conséquence, il est possible de recommander une utilisation plus vaste de ce modèle d’évaluation croisée dans tous les secteurs, en relation avec tous les types de compétences techniques et transversales.

Le projet partait du principe que le modèle d'évaluation croisée de la formation et des résultats d'apprentissage pourrait être utilisé pour améliorer la qualité de l'apprentissage, l'importance des qualifications et la satisfaction des participants quant aux résultats d'apprentissage, ainsi que pour l'évaluation de la formation. La phase 4 de ce projet a confirmé que le modèle pouvait être utilisé pour:

1. Évaluation des qualifications (ou programmes de formation) - l’outil peut être utilisé pour accroître la pertinence des résultats d’apprentissage sur le marché du travail et sur le plan social.
   * La méthode permet d’évaluer les changements apportés aux qualifications (ou programmes) existantes ou d’en implémenter de nouvelles. La phase 4 du projet ConstructyVET a montré qu'elle pouvait être utilisée comme un outil d'aide à la mise en œuvre de changements, par exemple en ce qui concerne les compétences transversales.
   * La méthode permet d'identifier les qualifications ou les parties de qualifications (ou de programmes) qui nécessitent un changement ou qui ne sont plus nécessaires. Elle peut être utilisée pour mettre à jour l'offre de formation et de certification d'un organisme ou d'une institution, ou pour évaluer dans quelle mesure l'offre répond à certains critères, tels que l’offre de compétences transversales sélectionnées dans le programme.
2. Évaluation de la formation – la méthode permet d’évaluer les performances des formateurs, la qualité du matériel de formation, etc. De cette façon, le modèle peut être utilisé pour améliorer en permanence l’offre de formation d’une organisation.
   * Les organisations centrales, responsables du développement des compétences dans des secteurs dédiés (comme le CCCA-BTP, Formedil, Cenific and FLC, partenaires du projet ConstrutyVET) peuvent adapter le modèle à leurs besoins et l’utilser dans leurs centres de formation ou d’examen.
   * Les agences nationales d’Erasmus+, ou toute autre organisation nationale qui finance des actions de formation, peuvent utiliser le modèle ou demander aux organismes financés de mener des évaluations en utilisant le modèle.
   * Des organismes de formation régionaux comme les centres de formation, mais aussi les administrations régionales qui financent des formations pour les travailleurs et les chômeurs sont également invitées à adapter et à utiliser les outils permettant d'évaluer les formations et les qualifications.
   * Les centres de formations individuelles ou les organismes d'accréditation peuvent utiliser ce modèle pour améliorer la qualité de la formation et des examens dispensés.

À tous les organismes qui souhaitent adapter le modèle, nous recommandons de constituer une petite équipe composée d’enseignants/formateurs, de travailleurs et d’évaluateurs. Leur principal objectif sera d’adapter les outils du modèle aux besoins de l'entreprise et d’introduire les modifications nécessaires.

# Annexe. Matrice des expérimentations – unités d’apprentissage par partenaire

| Activities | Learning units | **CCCA-BTP / FRANCE** | **FORMEDIL / ITALY** | **CENFIC / PORTUGAL** | **FLC / SPAIN** | **FLC Asturias / SPAIN** | **IFAPME / BELGIUM** | **BZB / GERMANY** | **WARRINGTON / UNITED KINGDOM** | **IBE / POLAND** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A01TL. TEAM BUILDING FOR SUCCES ORIENTATION (TEAM LEADERS) | A01TL.LU.01. Social regulation and safety standards in the management of the teams on worksite | **x** |  |  |  |  |  |  |  | **x** |
| A01TL.LU.02. Organization of the work for a team on worksite | **x** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A01TL.LU.03. Techniques of communication and solving problems within the team and on worksite | **x** |  |  |  |  |  |  |  | **x** |
| A01TL.LU.04. Proximity management function to achieve the production objectives | **x** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A01TL.LU.05. Team leader as a tutor | **x** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A01WSS. MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES AND TEAM FOR SUCCES ORIENTATION (WORKSITE SUPERVISORS) | A01WSS.LU.06. Planning and organisation of human resources |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A01WSS.LU.07. Social regulation for the management of the teams on worksite |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A01WSS.LU.08. Strategies, methods and techniques of communication to achieve production objectives and quality control |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A01WSS.LU.09. Building and maintaining his leadership of worksite supervisor |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A01WSS.LU.10. Worksite supervisor as a tutor |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A02. MENTORING / COACHING | A02.LU.11. Communication |  | **xxx** |  |  |  | **x** |  |  | **x** |
| A02.LU.12. Interview management techniques |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A02.LU.13. Capacity building processes |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A03. DEVELOPING LEADERSHIP / AUTONOMY | A03.LU.14. Leadership Processes |  |  | **x** |  |  |  |  |  |  |
| A03.LU.15. Optimization of teams, |  |  | **x** |  |  |  |  |  |  |
| A03.LU.16. Communication models and Emotional Leadership |  |  | **x** |  |  |  |  |  |  |
| A04. WORKING RISKS PREVENTION | A04.LU.17. SAFETY AND HEALTH AT WORK. GENERAL RISKS AND PREVENTION |  |  |  | **x** |  |  |  |  | **x** |
| A04.LU.18. SAFETY IN CONSTRUCTION |  | **xx** |  | **x** |  |  |  |  | **x** |
| A04.LU.19. EMERGENCY PLANS AND FIRST AID |  | **x** |  | **x** |  |  |  |  | **x** |
| A05. MANAGEMENT / COMUNICATION CONFLICTS RESOLUTION AND NEGOTIATION TECHNIQUES / PROBLEM SOLVING | A05.LU.20. Emotion, conflict and performance | **x** |  |  |  | **x** |  |  |  |  |
| A05.LU.21. Developing emotional balance | **x** |  |  |  | **x** |  |  |  |  |
| A05.LU.22. Resolve conflictive situations | **x** |  |  |  | **x** |  |  |  | **x** |
| A05.LU.23. Negotiation styles and techniques | **x** |  |  |  | **x** |  |  |  | **x** |
| A06TL. ORGANIZATION AND PLANIFICATION | A06TL.LU.24. ORGANIZATION AND PLANIFICATION OF WORK WITH TEAM | **xx** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A06TL.LU.25. MONITORING THE WORK PROGRESS WITH TEAM | **xx** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A06WSS. ORGANIZATION AND PLANIFICATION | A06WSS.LU.26. ORGANIZATION AND PLANIFICATION OF WORK ON WORKSITE | **xx** | **xx** |  |  |  |  |  |  | **x** |
| A06WSS.LU.27. MONITORING THE WORK PROGRESS ON WORKSITE | **xx** | **x** |  |  |  |  |  |  |  |
| A07. DIGITAL COMPETENCE | A07.LU.28. The basics of the operating system Windows, the text processing Word and the e-mail program Outlook |  |  |  |  |  | **x** | **x** |  |  |
| A07.LU.29. Construction site management with support of Microsoft programs |  |  |  |  |  |  | **x** |  |  |
| A07.LU.30. Advanced operating system Windows and Microsoft Office programs |  |  |  |  |  | **x** | **x** |  |  |
| A07.LU.31. The basics for using internet |  |  |  |  |  |  | **x** |  |  |
| A07.LU.32. Using the Internet safely - Application possibilities and limits |  |  |  |  |  | **x** | **x** |  |  |
| A07.LU.33. Using Internet for technical and business development in practice |  |  |  |  |  | **x** | **x** |  |  |
| A07.LU.34. The basics for dealing with social media |  |  |  |  |  |  | **x** |  |  |
| A07.LU.35. Using social media for technical and business development |  |  |  |  |  |  | **x** |  |  |
| A07.LU.36. The basics for dealing with Auto-CAD |  |  |  |  |  |  | **x** |  | **x** |
| A07.LU.37. Read and understand CAD drawings |  |  |  |  |  |  | **x** |  | **x** |
| A07.LU.38. The basics for dealing with BIM |  | **x** |  |  |  |  | **x** |  |  |
| A07.LU.39. Read and understand BIM files |  | **xx** |  |  |  |  | **x** |  |  |
| A08. WORKING UNDER PRESSURE | A08.LU.40. How to work under pressure and to deal with an emergency. |  |  |  |  |  |  |  | **x** |  |
| A09. INTEGRATION AND GLOBALISATION / IDENTIFICATION WITH THE ORGANIZATION | A09.LU.41. Factors affecting operations of companies in construction sector |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A09.LU.42. Company mission, strategy, values and policy and its implementation in practice |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A09.LU.43. Ethics on construction site – rules, consequences and techniques |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

[](http://www.ccca-btp.fr/)****









