



EVALUATION DES POEC DIGITALES

—
Technicien du bâtiment

SYNTHÈSE



À l'initiative du Groupe Technique Paritaire Etude et Recherche de Constructys
Étude réalisée par David ABONNEAU, consultant indépendant

Méthodologie : Enquête

Sources : Acteurs de l'expérimentation POEC DIGITAL

Site web : www.constructys.fr

SOMMAIRE

OBJECTIFS DE L'INTERVENTION ET DÉMARCHE D'ENSEMBLE

- Contexte
- Méthodologie

OBJET DE L'ÉVALUATION LES CONDITIONS DE RÉUSSITES DU PROJET

- Les points d'évaluation

1 I LE PUBLIC DE LA FORMATION : INFORMER, ORIENTER ET SÉLECTIONNER

- Qui doit recruter ? Les acteurs en amont de la mise en œuvre de la formation
- Qui doit-on recruter ? Les critères de sélection des bénéficiaires
- Un recrutement sous contrainte

2 I LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION : CRÉER UN CLIMAT FAVORABLE À LA COOPÉRATION ENTRE APPRENANTS ET GÉRER LA DISTANCE

- Les formateurs et accompagnateurs : comment peut-on suivre et accompagner les bénéficiaires ?
- Se former en distanciel par l'apprentissage social

3

I L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES STAGIAIRES

- L'adéquation des formations aux besoins des entreprises
- L'accompagnement professionnel par l'organisme de formation
- La Période d'Accompagnement en Entreprise (PAE)

OBJECTIFS DE L'INTERVENTION ET DÉMARCHE D'ENSEMBLE

Contexte

Objectif : restituer les principaux enseignements de l'expérimentation « POEC digitales » conduite par l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) en collaboration avec Constructys

Dispositif déployé sur proposition du Fonds de Sécurisation des Parcours Professionnels (FSPP)

Métier ciblé : **technicien du bâtiment**

Caractère expérimental de l'action principalement lié aux modalités mobilisées dans le cadre des trois POEC ciblées par Constructys et l'AFPA : « **étude en prix et économie de la construction** », « **étude en construction bois** » et « **étude du bâtiment option dessin de projet** ».

Approche pédagogique innovante : **75% de formation distancielle** via une plateforme dédiée (Métis)

Pour une durée totale de **396 heures** (contrainte du dispositif POEC) : **72 heures en présentiel en centre** (période d'intégration et certification), **294 heures en distanciel** via la plateforme et **30 heures en entreprise (PAE)**.

3 POEC élaborées à partir des principes pédagogiques du « *social learning* » ou apprentissage social.

Méthodologie

Dans le cadre de cette évaluation, **trois régions ont été auditées : Bretagne, Occitanie et Hauts-de-France** :

- pour « Technicien d'étude du bâtiment option dessin de projet » : Hauts-de-France, 12 stagiaires & Bretagne, 15 stagiaires
- pour « Technicien d'étude en construction bois » : Occitanie, 11 stagiaires
- pour « Technicien d'étude en prix et économie de la construction » : Bretagne, 3 stagiaires

Le témoignage des acteurs a été recueilli par entretiens individuels et collectifs. Quatre catégories d'acteurs ont été consultés :

- au **niveau national**, les responsables du dispositif pour l'AFPA,
- au **niveau local**, les acteurs-clé de l'AFPA (responsables, commerciaux, formateurs), les référents Pôle Emploi, les Secrétaires Généraux et conseillers APR

OBJET DE L'ÉVALUATION

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DU DISPOSITIF

Les points d'évaluation

« Avoir le bon public de formation » :

- un public en adéquation avec les spécifications du dispositif
- un public en adéquation avec les modalités distancielles
- un public en adéquation avec les besoins des entreprises

« Mettre en œuvre la bonne pédagogie » :

- construire une communauté d'apprenants et faciliter les interactions entre eux
- s'appuyer sur une plateforme (Métis) adaptée
- s'assurer de l'efficacité de l'accompagnement par le ou les formateurs

« La bonne approche en matière d'insertion professionnelle » :

- être en capacité de se projeter, au-delà du CCP, vers le TP
- valoriser la période en entreprise
- s'appuyer sur des acteurs complémentaires : Constructys, Pôle Emploi et l'AFPA

1 I LE PUBLIC DE FORMATION : ATTRIRER, ORIENTER ET SÉLECTIONNER

- Qui doit recruter ? Les acteurs en amont de la mise en œuvre de la formation
- Qui doit-on recruter ? Les critères de sélection des bénéficiaires
- Un recrutement sous contrainte

1 I LE PUBLIC DE FORMATION : ATTRIRER, ORIENTER ET SÉLECTIONNER

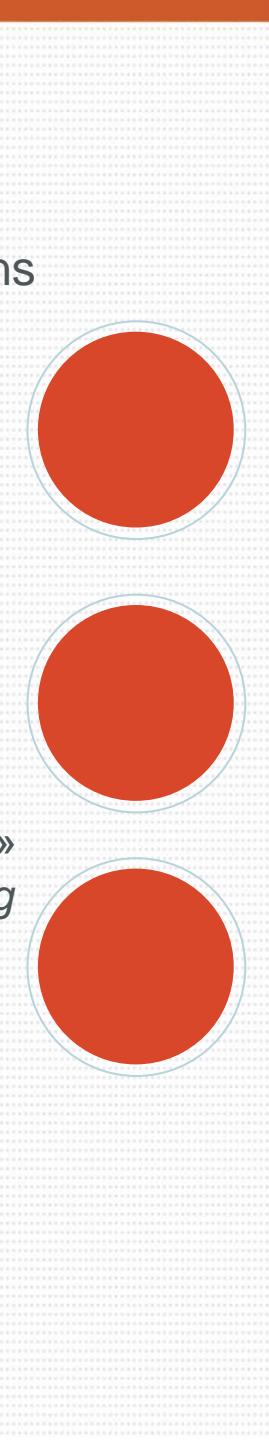
Qui doit recruter ? Points +, points - & recommandations

Degré d'implication de Pôle Emploi durant la phase de *sourcing*

Points - : Pôle Emploi impliqué en *sourcing* passif, avec une formalisation des critères parfois à renforcer pour attirer les candidats potentiels

Points + : implication de Pôle Emploi, ciblage par « requêtage » des candidats potentiels, mutualisation des moyens de *sourcing* entre l'AFPA et Pôle Emploi, élargissement du vivier de candidats potentiels, meilleure adéquation entre le public et la formation

Recommandations : intégrer Pôle Emploi dès la phase initiale de *sourcing* des candidats afin de bénéficier d'une meilleure connaissance du vivier de demandeurs d'emploi et de mieux définir les critères de *sourcing*



1 I LE PUBLIC DE FORMATION : ATTRIRER, ORIENTER ET SÉLECTIONNER

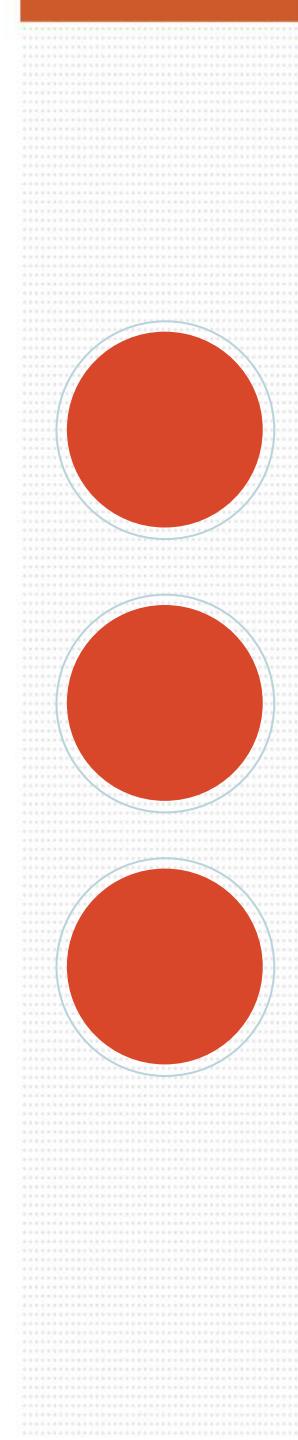
Qui doit recruter ? Des acteurs en amont de la mise en œuvre de la formation

Pôle Emploi, une implication variable selon les régions auditées

- Configuration **sans Pôle Emploi** : rôle de Pôle Emploi limité à la gestion administrative des dossiers, peu ou pas d'implication dans le processus de recrutement (*sourcing*)
- Configuration **avec Pôle Emploi** : participation active du référent Pôle Emploi durant la phase de *sourcing* des candidats

Parmi les trois régions auditées :

- une région se distingue très nettement par la forte implication de l'interlocuteur Pôle Emploi durant la phase de recherche des candidats (« configuration avec Pôle Emploi »),
- une autre *a contrario* par l'absence d'implication de Pôle Emploi durant cette phase initiale (« configuration sans Pôle Emploi »),
- une dernière se positionne dans un entre-deux.



1 | LE PUBLIC DE FORMATION : ATTRIRER, ORIENTER ET SÉLECTIONNER

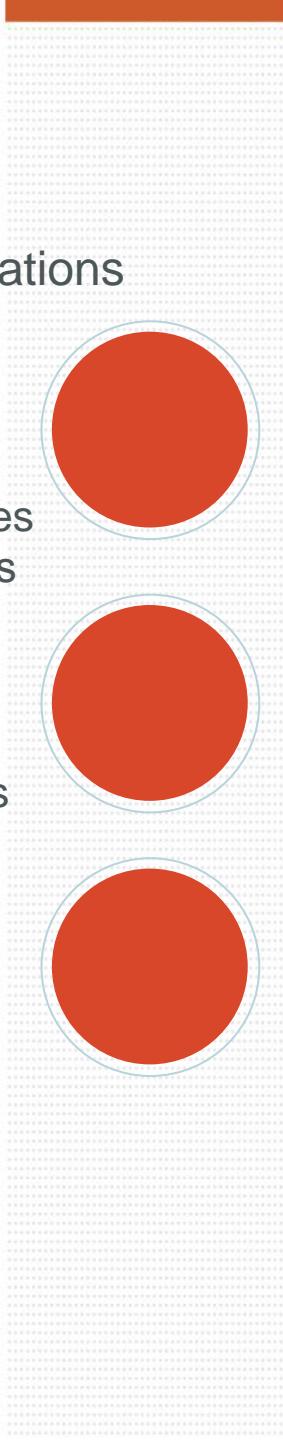
Qui doit-on recruter ? Points +, points - & recommandations

Modalités de sélection des stagiaires

Points - : manque de formalisation des critères de sélection des stagiaires ; contraintes en matière d'équipements informatiques insuffisamment prises en compte

Points + : la nature distancielle de la formation permet de capter des nouveaux publics en levant en partie les contraintes géographiques (distance OF-domicile) et personnelles (handicap, vie familiale notamment)

Recommendations : définir les critères de sélection et les formaliser autour de cinq points : comportemental, personnel, technique, cognitif, professionnel ; concevoir des tests sur chacun des cinq critères (questionnaires, tests techniques...) ; prévoir une enveloppe pour faciliter l'acquisition des équipements informatiques adaptés



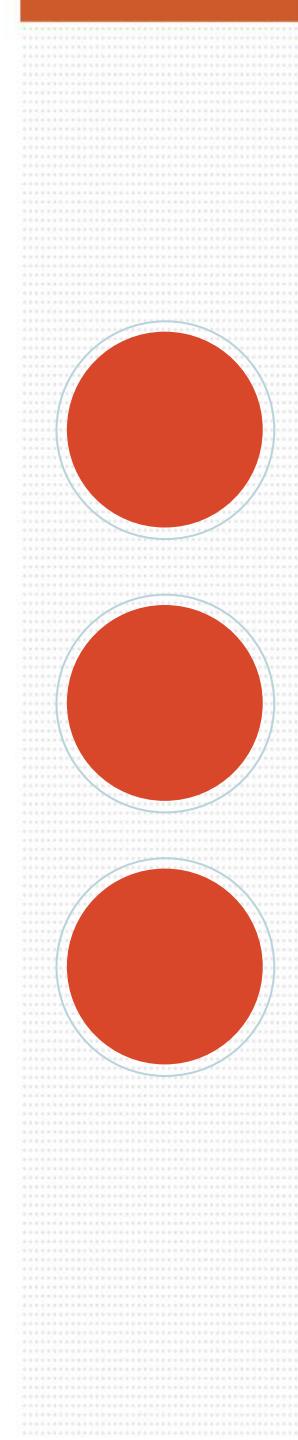
1 I LE PUBLIC DE FORMATION : ATTRIRER, ORIENTER ET SÉLECTIONNER

Qui doit-on recruter ? Les critères de sélection des bénéficiaires

Les critères retenus par l'AFPA pour sélectionner les stagiaires

Cinq types de critères apparaissent comme centraux dans le processus de sélection des candidats :

- sur le plan comportemental : capacité à travailler en **autonomie**
- sur le plan personnel : capacité à créer un **espace de travail adapté** dans le lieu d'habitation et possibilité d'identifier des moments propices pour travailler en conciliant la formation et la vie familiale et personnelle
- sur le plan technique : **accès à internet et équipement informatique** suffisamment performant
- sur le plan cognitif : **maîtrise de l'informatique** et aisance vis-à-vis de la « logique » des logiciels
- sur le plan professionnel : réelle **volonté de s'insérer** durablement dans l'emploi



1 I LE PUBLIC DE FORMATION : ATTRIRER, ORIENTER ET SÉLECTIONNER

Un recrutement sous-contrainte : points +, points - & recommandations

Adéquation du dispositif

Points - : définition trop stricte du niveau de formation des stagiaires (IV et infra) ; temps dédié à la phase de recrutement trop bref

Recommandations : élargir le public-cible (niveau III et au-delà) pour une meilleure adéquation à la formation et à la fonction-cible (bureau d'études)



1 I LE PUBLIC DE FORMATION : ATTRIRER, ORIENTER ET SÉLECTIONNER

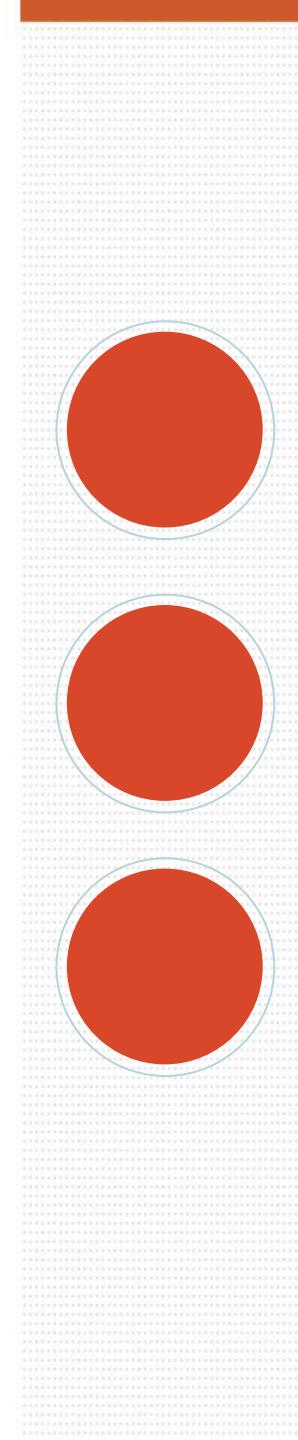
Un recrutement sous-contrainte

La contrainte temporelle

Le recrutement des stagiaires a été réalisé sur une période très courte en réponse au planning de l'expérimentation. Le sentiment **d'urgence** a été souligné par l'ensemble de nos interlocuteurs. Dans ces conditions, recruter les stagiaires s'est avéré complexe, ce qui explique en partie certaines « erreurs » de recrutement.

La contrainte du public

Le niveau de formation attendu ne semble pas convenir, selon le témoignage de l'ensemble de nos interlocuteurs, à la formation. Le cahier des charges impose un public de **niveau IV ou infra** alors que le profil adapté correspondrait plutôt à un niveau de formation III. Notons que, dans l'une des régions auditées, le profil de plusieurs stagiaires n'est **pas conforme** aux exigences du cahier des charge en matière de niveau de formation : avec des stagiaires titulaires d'un niveau III, à la marge au-delà.



2 I LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION : CRÉER UN CLIMAT FAVORABLE À LA COOPÉRATION ENTRE APPRENANTS ET « GÉRER LA DISTANCE »

- Les formateurs et accompagnateurs : comment peut-on suivre et accompagner les bénéficiaires ?
- Se former en distanciel par l'apprentissage social

2 | LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION : CRÉER UN CLIMAT FAVORABLE À LA COOPÉRATION ENTRE APPRENANTS ET « GÉRER LA DISTANCE »

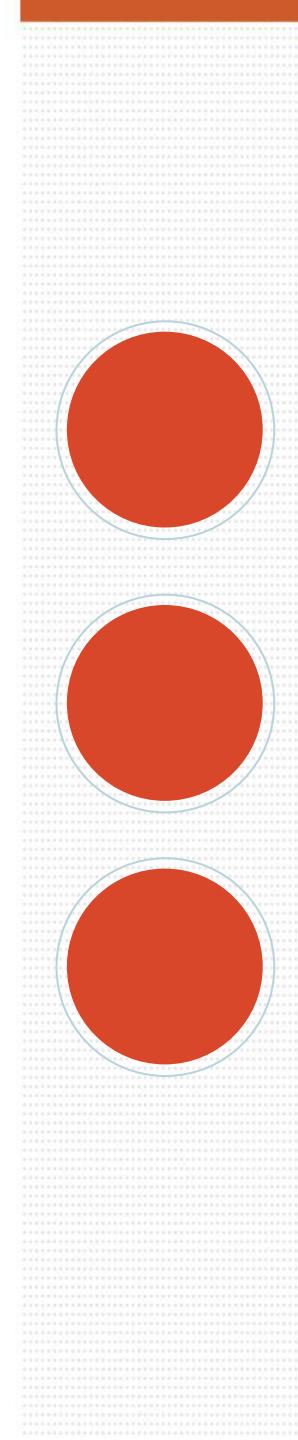
Formateurs et accompagnateurs : points +, points & recommandations

Les attributions des formateurs

Points - : pour le formateur accompagnateur, certaine déconnexion entre l'accompagnement professionnel et la connaissance du métier d'une part et la connaissance de l'environnement économique d'autre part

Points + : identification d'un interlocuteur local pour renforcer le lien de proximité notamment sur le volet recherche d'entreprises (logique du trinôme)

Recommandations : ajuster le positionnement national et métier du formateur accompagnateur pour favoriser le lien de proximité avec les stagiaires



2 | LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION : CRÉER UN CLIMAT FAVORABLE À LA COOPÉRATION ENTRE APPRENANTS ET « GÉRER LA DISTANCE »

La logique du binôme : **formateurs technique et accompagnateur**

La complémentarité entre la formation technique et l'accompagnement

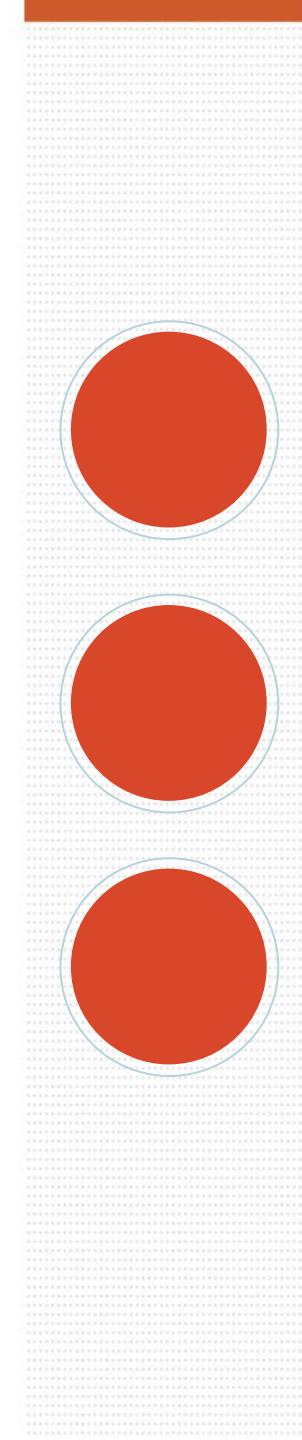
Le dispositif pédagogique, outre la plateforme, repose sur deux référents :

- le **formateur technique** qui assure la formation axée sur le métier
- et le **formateur accompagnateur** qui a vocation à accompagner les stagiaires sur l'ensemble des points connexes, hors formation technique, dont l'accompagnement professionnel.

Le formateur technique encadre, en principe, vingt-cinq stagiaires, le formateur accompagnateur cinquante.

Un positionnement national

Dans les deux cas, le caractère distanciel de la formation permet aux formateurs d'être positionnés sur plusieurs régions ou départements et donc d'encadrer des stagiaires dans plusieurs centres de l'AFPA.



2 | LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION : CRÉER UN CLIMAT FAVORABLE À LA COOPÉRATION ENTRE APPRENANTS ET « GÉRER LA DISTANCE »

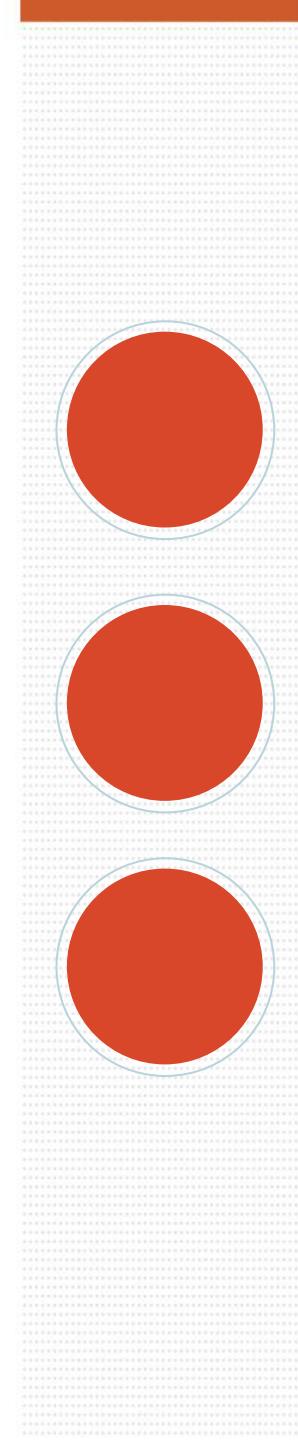
Se former en distanciel : points +, points & recommandations

Le fonctionnement social

Points - : inflation du temps de formation liée en partie à la nature asynchrone des échanges entre stagiaires et formateurs ; interactions trop peu fréquentes avec le formateur ; densité trop forte de la formation liée à la contrainte du dispositif POEC ; communauté d'apprenants trop étroite

Points + : travail en autonomie, responsabilisation de l'apprenant, entrée opérationnelle de la formation, entraide au sein des groupes de travail

Recommandations : mieux contrôler le temps de travail des stagiaires ; renforcer les interactions entre formateurs et stagiaires (classes virtuelles, validation des informations publiées sur les forums, évaluations) ; centrer les interventions du formateur sur la maîtrise des logiciels



2 | LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION : CRÉER UN CLIMAT FAVORABLE À LA COOPÉRATION ENTRE APPRENANTS ET « GÉRER LA DISTANCE »

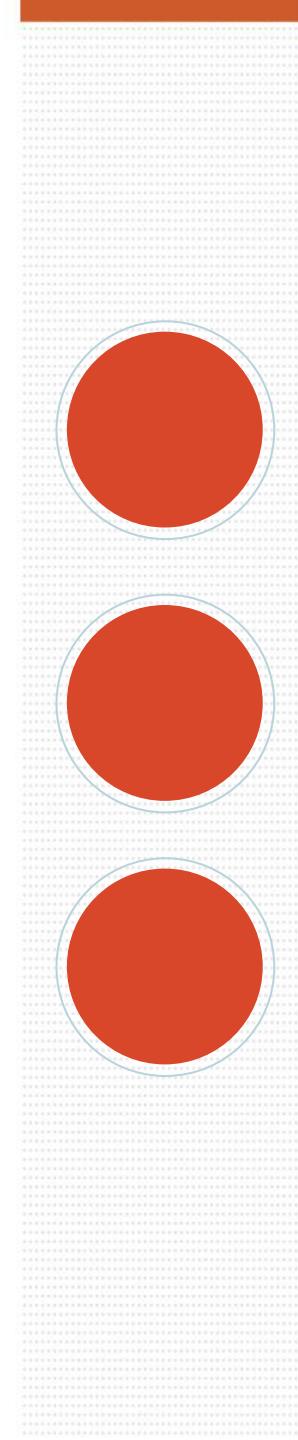
Se former en distanciel par l'apprentissage social

Des dérives mal maîtrisées

La possibilité de **gérer son planning** de formation permet de **contourner des obstacles habituels** tels que l'éloignement du centre de formation ou la difficulté à concilier obligations familiales et formation.

Néanmoins, il convient d'être prudent sur ce point dans la mesure où la formation distancielle peut, et c'est le cas dans le cadre des POEC auditées dans le cadre de cette évaluation, conduire à des **dérives difficiles à maîtriser**. Ainsi, d'après les formateurs que nous avons interrogés, certains apprenants ont dû travailler de « 14 heures à 16 heures par jour » pour compléter la formation.

Cette dérive est liée à la **contrainte du « véhicule »** (la POEC, 400 heures maximum, pour un CCP correspondant idéalement à 600 heures) mais également, indirectement, aux modalités essentiellement asynchrone de la communication.



3 I L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES STAGIAIRES

- L'adéquation des formations aux besoins des entreprises
- L'accompagnement professionnel par l'organisme de formation
- La période en entreprise

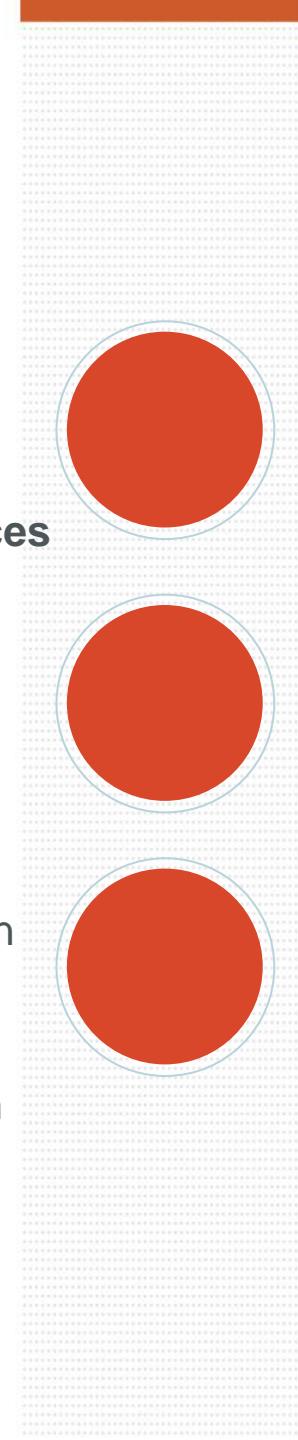
L'adéquation de la formation aux besoins des entreprises : points +, points - & recommandations

La prise en compte des besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche

Points - : manque de prise en compte, en amont de la formation, des besoins en emplois et compétences des entreprises locales

Points + : capacité à répondre à des besoins en emplois et en compétences spécifiques à un territoire

Recommandations : prévoir une consultation approfondie en amont du déclenchement de la formation en renforçant l'implication des APR



3 | L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES STAGIAIRES

L'adéquation des formations aux besoins des entreprises

L'APR à l'interface entre la profession et l'organisme de formation

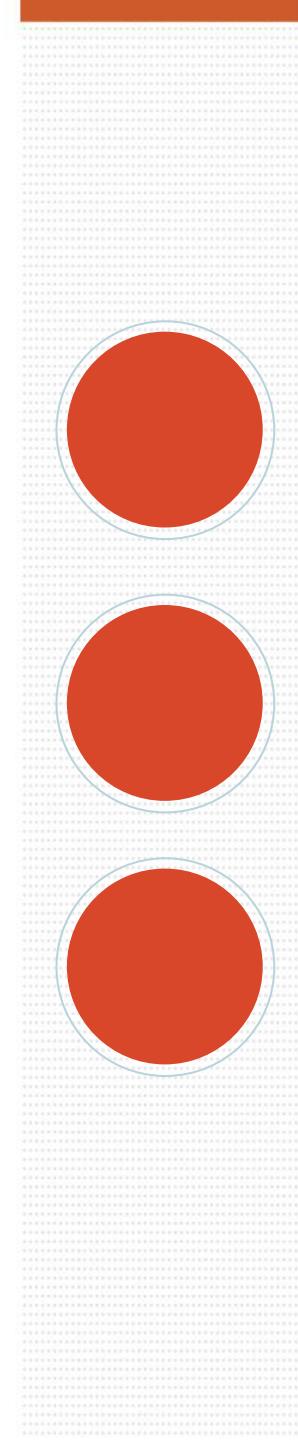
La réussite de la POEC dépend en grande partie de **l'adéquation de la formation avec les besoins des entreprises locales**. L'identification du contenu de formation le plus adapté est essentiellement du ressort de l'APR qui s'appuie à cette fin sur sa connaissance du tissu économique local.

L'identification des besoins en amont

Le choix de la POEC à mettre en œuvre a fait l'objet d'un important travail **d'identification des besoins des entreprises au niveau local**, cette tâche incombe à l'APR qui, mieux que l'AFPA, est en mesure de repérer le besoin de la profession en matière d'emplois et de compétences et d'assurer la promotion du dispositif auprès des entreprises.

Des entreprises insuffisamment prises en compte en amont du déclenchement de la formation

Étant donnée la forte contrainte temporelle qui pesait sur le dispositif, les entreprises potentiellement intéressées par la PAE, le contrat de professionnalisation et le recrutement d'un bénéficiaire de l'action n'ont pas été clairement identifiées en amont ni par les APR ni par les AFPA. **L'identification des entreprises a été, le plus souvent, réalisée une fois la formation débutée.**



3 | L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES STAGIAIRES

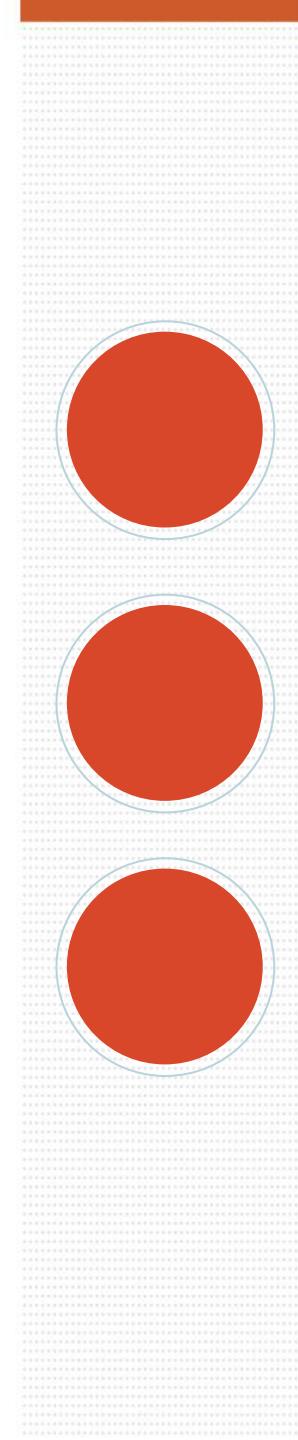
L'accompagnement professionnel par l'organisme de formation : points +, points - & recommandations

Accompagnement professionnel par l'AFPA

Points - : compréhension variable par les stagiaires de la finalité du parcours : du CCP au TP

Points + : démarchage des entreprises par l'AFPA et « appairage »

Recommandations : améliorer l'articulation entre la POEC (CCP) et le contrat de professionnalisation (TP)



L'accompagnement professionnel par l'organisme de formation : la démarche d'appairage

La recherche d'entreprises de placement « sous contraintes »

La recherche d'entreprises de placement a été soumis à différentes contraintes propres au dispositif :

- la POEC n'étant **qu'une étape de la formation** (aller du CCP au TP), les entreprises d'accueil doivent idéalement anticiper l'intégration d'un stagiaire en PAE (pour le CCP) mais également, au-delà, en contrat de professionnalisation (pour le TP). Ce montage, assez complexe, ne simplifie pas le travail de démarchage des entreprises
- le planning du projet n'a pas permis de repérer, démarcher et engager les entreprises en amont de la sélection des stagiaires. Il a été donc nécessaire d'opérer le **couplage entreprise-stagiaire durant la formation** en s'appuyant sur le réseau commercial de l'AFPA
- les stagiaires ont été globalement assez **peu proactifs** en matière de recherche d'entreprise de placement, ce travail incombant *in fine* à l'AFPA
- le format de la formation (modalité distancielle, durée et densité) a renforcé la difficulté à identifier des entreprises d'accueil

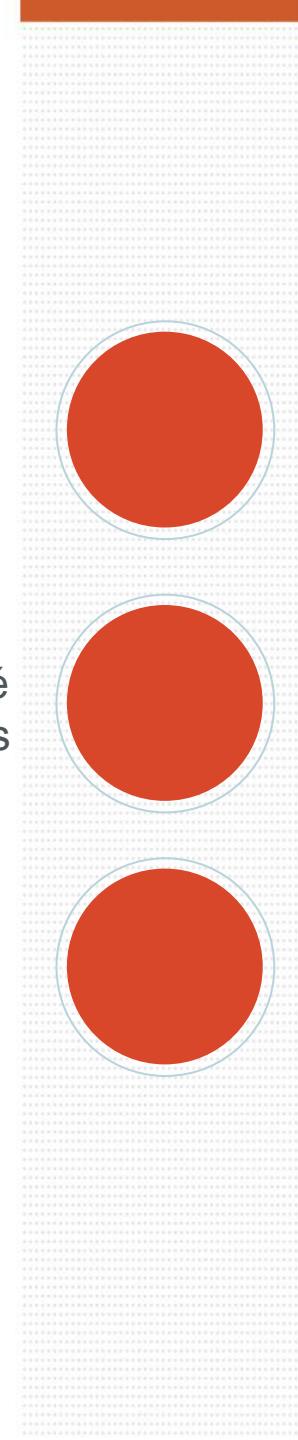


La période en entreprise : points +, points - & recommandations

La Période d'Application en Entreprise (PAE)

Points - : période en entreprise trop brève ; stage déconnecté des apprentissages ; temps dédié à la recherche d'entreprises trop bref du fait de la densité de la formation

Recommandations : prévoir une période en entreprise plus longue pour permettre aux stagiaires de mettre en application les connaissances acquises au cours de la formation et aux entreprises d'évaluer le potentiel du stagiaire



La période en entreprise

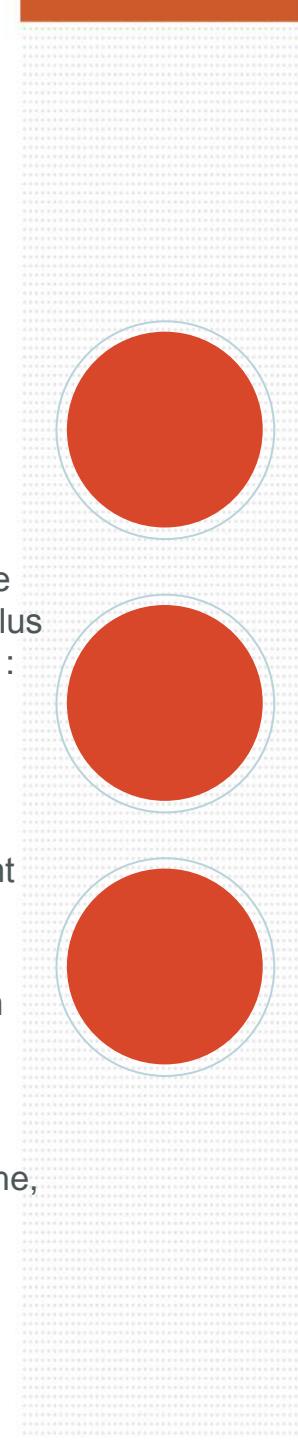
La période en entreprise, un levier d'insertion de premier ordre

La période en entreprise est probablement le levier le plus critique pour l'insertion professionnelle durable des stagiaires. Elle est également, dans le cadre des POEC déployées dans le cadre de l'expérimentation, le point le plus problématique pour plusieurs raisons évoquées par les acteurs du dispositif : en particulier la **durée de la PAE serait inadaptée à sa finalité**.

Une durée inadaptée

Concernant la durée de la PAE, l'ensemble de nos interlocuteurs s'accordent pour dire qu'une PAE de seulement 30 heures n'est pas adaptée :

- sur le plan **pédagogique** : la PAE ne permet pas de mettre en application les savoirs acquis au cours de la formation, elle **se limite à l'observation** du fonctionnement général de l'entreprise,
- sur le plan **professionnel** : la PAE ne permet pas aux entreprises de se faire une idée sur le stagiaire dans la perspective, à court-terme, de poursuite en alternance (contrat de professionnalisation) et, à moyen-terme, du recrutement au sein de l'entreprise.





www.constructys.fr