



Expérimentation 24/25 – Bilan général

Contexte et mise en œuvre de l'expérimentation 2024

Construction de l'équipe d'appui de l'expérimentation

Cadrage du pilotage de l'expérimentation (rôle & missions)

Restructuration du pilotage global du projet

Septembre - Novembre

décembre – Janvier

Depuis février

Région Normandie

- CAP Menuisier 1^{ère} année
- 15 lapins
- NetYparéo
- Formatrice en prise de gâche
- Formatrice non initiée aux outils et à la méthode
- Implication progressive de l'IPR

Région Bretagne

- CTM Ébeniste
- 10 aspirants
- Suite Google
- Formateur expérimenté + chargé de mission de l'institut
- Formateur embarqué dans la méthode et concepteur des outils
- Peu d'implication de l'IPR dans l'accompagnement

2
expérimentations

Tester le modèle

- Mettre en œuvre les référentiels métier de l'IEMAE
- Engager les équipes dans la mise en œuvre de la démarche réflexive

Tester les outils

- Mettre en œuvre la méthode d'évaluation
- Comparer deux outils de suivi en CFA et en entreprise (Yparéo et suite Google)

S'adapter aux besoins du terrain

- Adapter les outils aux besoins exprimés par le terrain
- Créer les outils manquants

Les réussites de l'expérimentation rentrée 2024

L'expérimentation 2024 nous a permis de...



Tester le modèle sur les enseignements métiers

Mettre à l'épreuve le modèle d'évaluation

Engager les apprenants dans la démarche réflexive

Mettre à jour et créer des ressources pédagogiques adaptées à la méthode

Créer et diffuser une mallette pédagogique prête à l'emploi pour le formateur



Bilan détaillé - retours d'expériences

Comment avons-nous évalué l'expérimentation ?



Enquête auprès des acteurs et bénéficiaires

Enquêtes à chaud (novembre-janvier)

- Équipes (4/10)
- CTM (9/9) / CAP (12/15)

Enquêtes en fin d'année (juin-juillet)

- Équipes (5/13)
- CTM (4/9) / CAP (6/15) - *en cours*



Interview auprès des acteurs du déploiement et équipe d'expérimentation

- Lancement des expérimentations dans chaque groupe et rencontre des équipes disponibles
- Points de suivi hebdomadaires (septembre – décembre)
- Temps d'accompagnement pour la région Normandie (appropriation des outils, présentation des modules, REX et ajustements des outils, etc.)
- Temps de retour d'expériences après chaque module de formation avec le formateur de la région Bretagne et ajustements des livrables en conséquence



Validation et diffusion des outils et supports de la méthode Parcours en Compagnonnage

Temps de présentations de l'expérimentation aux instances (séminaires CDM, CO, réunions DR, etc.)

Les points positifs

Équipes

Le portfolio comme outil d'amélioration de la méthode pédagogique

La formalisation de l'accompagnement de la progression des apprenants

La valorisation du parcours de chaque apprenant

Apprenants

100% des jeunes ont compris l'intérêt d'utiliser le portfolio

La valorisation de l'expérience de chacun par l'archivage du travail

La réflexion sur la progression comme moyen d'améliorer ses pratiques

Les points négatifs

Équipes

Pas d'embarquement ni de temps d'appropriation de la méthode

La méthode d'évaluation est en conflit avec le terrain

Le modèle en construction crée des difficultés de compréhension des acteurs impliqués

Apprenants

63% ne sont pas complètement rentrés dans la démarche réflexive

Les grilles d'évaluation sont difficiles à comprendre

Les outils de suivi ne sont pas adaptés au terrain

Bilan sur la méthode – les points positifs (verbatim)

Votre volonté d'initier un changement de pratiques pédagogiques allant vers l'autoévaluation, la réflexivité, la pédagogie de l'alternance, le portfolio et l'approche par compétences. Je trouve très bien votre souhait d'intégrer les "à cotés" de la formation et d'avoir une réflexion holistique du parcours en compagnonnage. En ça, je trouve ce projet plus qu'important et fondateur !

De participer à la création d'un outil
D'apprendre

Synthétiser les différents supports attendus par la chambre de nos villes, nos CFA et nos entreprises en un seul document

L'écoute et les débats intéressants

La démarche réflexive ne me paraît pas difficile et c'est même important pour progresser

J'aime beaucoup la démarche réflexive, car elle permet de progresser mais j'ai personnellement tendance à être très critique envers moi-même donc cette démarche peut être décourageante

Le portfolio apporte une traçabilité et des archives de nos créations en stage et en entreprise et de créer une réelle communication avec l'entreprise.

Revoir ce que l'on a fait et suivre notre évolution

Bilan sur la méthode – les points négatifs (verbatim)

J'ai du mal à bien voir ce qu'on me demande

Les questions sont parfois difficiles à comprendre

Il faudrait peut être l'adapter à ce qui nous est demandé en formation (donc en avoir plusieurs selon les formations suivies), par exemple, il y avait beaucoup de questions sur ce qui relève du bureau d'étude (conception, + relation client) alors que nous ne sommes pas à un niveau qui nous permette d'être inclus dans cette partie du travail

Qu'est-ce que la démarche réflexive ?

Le manque d'expérience en tant que formatrice
Le manque de temps

De ne pas toujours bien comprendre le projet
D'utiliser un outil que je n'ai pas créé et que je ne comprends pas toujours

J'aime beaucoup la démarche réflexive, car elle permet de progresser mais j'ai personnellement tendance à être très critique envers moi-même donc cette démarche peut être décourageante

Un élément qui me paraît encore très dérangeant c'est ce souhait absolu de sortir du référentiel de l'éducation nationale. Je pense qu'il ne faut pas perdre à l'esprit que nous ne sommes pas détenteur de la certification et qu'il faut respecter cela. C'est ainsi pour moi très bien que vous souhaitiez animer différemment les formations (c'est ici que se trouve notre marque d'excellence) mais je reste convaincu que c'est un travail titanesque, périlleux, confusant et finalement peu utile d'inventer son propre référentiel.

Les points positifs

Équipes

La création de la mallette pédagogique pour les formateurs

Les supports d'animations de cours adaptés à la formation

Le suivi des formateurs impliqués dans l'expérimentation

Apprenants

L'accompagnement individualisé grâce aux entretiens de fin de stage

Un impact positif sur l'animation des cours

L'instauration de temps de réflexion sur la progression

Les points négatifs

Équipes

Pas ou trop peu de temps de temps d'embarquement pour la mise en œuvre

Pas ou trop peu de temps de suivi par l'équipe projet

Difficultés à inclure les temps d'accompagnement dans les plannings

Apprenants

Difficulté à comprendre le lien entre tous les outils

Pas assez d'explications sur tous les documents à utiliser

Difficultés à faire le lien des outils avec l'entreprise

Bilan sur la mise en œuvre – les points positifs (verbatim)

Les ressources d'une très bonne qualité transmises aux formateurs. Elles dépoussièrent les anciens cours et facilitent la vie des formateurs.

Enfin, je souligne que toute l'équipe a été d'une patience et d'une sollicitude exceptionnelle envers les acteurs régionaux.

Oui j'ai eu une évolution sur tout dans les cours de théorie

Les entretiens permettent de parler de sujets qu'on ne pense pas à aborder ou qu'on ne sait pas comment aborder puisqu'il suffit d'écrire sur ces sujets dans la préparation et que c'est un moment privilégié avec le formateur

Top

Votre capacité à fournir des éléments dans un temps record

L'écoute et les débats intéressants

Je pense que c'est important pour faire un bilan et aussi parler de soi par rapport au groupe et au stage car on ose pas toujours parler de tout quand les autres sont là. Ça nous permet aussi de fixer des objectifs et de relativiser sur nos défauts

La fiche de présentation du module est très claire et très intéressante

Bilan sur la mise en œuvre – les points négatifs (verbatim)

Le temps nécessaire à y consacrer

Les balbutiements au départ tant sur les attentes que sur la réalisation.

Le fait de faire fi - ou de ne pas connaître les pratiques pédagogiques locales (netypareo par exemple) et de vouloir tout réinventer d'un coup.

Les questions ne sont pas vraiment compréhensibles

Rendre certains items plus adaptés au niveau de l'apprenant et/ou au projet en tant que tel

Ce qu'il m'a paru difficile c'est le changement de fonctionnement

Schizophrénie entre ce que veut l'institut et ce dont à besoin et me demande mon CFA

Cela risque de devenir dense rapidement et il faudra faire des choix de projets pour les présenter aux entreprises/aux anciens

La formalisation des échanges, des échéances, et la visibilité sur la production des outils



Projections pour l'expérimentation 2025

Pistes d'amélioration pour les expérimentations à venir

Objectifs pour les expérimentations « rentrée 2025 »

Embarquer et accompagner tous les acteurs

✓
Proposer un calendrier de suivi tout au long de l'expérimentation (suivi hebdo + points d'étape)

✓
Proposer une formation à la mise en œuvre pour tous les acteurs concernés

Constituer et diffuser un guide de mise en œuvre du Parcours en Compagnonnage

Valider les outils d'évaluation

Intégrer des temps d'appropriation des outils d'évaluation dans les plannings

Dédier un référent/coordo régional pour accompagner les acteurs

✓
Créer un groupe de travail sur l'évaluation pour améliorer les outils

Améliorer l'appropriation de la méthode

✓
Démarrer la production des mallettes avant le lancement de l'expérimentation

Intégrer des temps de présentation et d'appropriation pour les apprenants dans les plannings de formation

Suivre la mise en œuvre de la méthode auprès de tous les acteurs

Valider la méthode de suivi entreprise

Cadrer les outils de suivi et la méthode pour chaque outil (google vs Yparéo)

Proposer une méthode de suivi pour chaque contexte de formation FI et ITI

Engager les entreprises dans l'évaluation du suivi

Pistes d'améliorations et idées (verbatim)

Partir plus du besoin sur le terrain et de sa réalité pour formuler le cahier des charges

Finaliser l'ensemble des outils nécessaire au parcours

Développer rapidement des outils (internes, non GAFA -autonomes, et interdépendants avec les outils déjà en place) pour le portfolio par exemple. C'est normal de ne pas encore avoir tout à disposition au départ, mais cela va devenir un problème si vous souhaitez étendre le dispositif et pour réaliser une réelle expérimentation. Les fonctionnalités Netypareo ne sont pas prêtes, l'outil portfolio non plus. Et quand aux outils google, le temps d'appropriation de ces outils par les formateurs et par les jeunes a été trop court.

fixer des points de rdv ou d'étape avec l'équipe et au fil de l'eau pour avoir un feed back

Continuer à fournir les ressources de formation aux formateurs. Cela a été précieux et utile.

S'entourer de personnes qui ont déjà créé des choses similaires pour ne pas perdre du temps à vouloir tout faire.

Animer l'équipe projet régulièrement

Communiquer beaucoup plus avec toute la structure où s'applique l'expérimentation.

Plus de transparence sur les différents strats, copil, groupe de travail, qui fait quoi et comment. A titre personnel je ne comprends toujours pas les différences entre le lot ADN, Méthode, Embarcation des acteurs etc...

Je ne sais pas plus en quoi je peux aider et comment m'engager dans ce type de projet si les acteurs que j'ai en face de moi n'ont pas de marge de manœuvre. J'ai l'impression parfois de suggérer et de réussir à convaincre mais que le message n'est pourtant pas passé à la direction. Je pense que pour le porteur des lots cela doit être encore plus éreintant.

La frontière entre "expérimentation" (qui sous entend le droit à faire autrement) et "injonction" était parfois fragile.

Comment allons-nous évaluer l'expérimentation ?



Enquête auprès des acteurs et bénéficiaires

- ✓ à chaud (après le premier module de formation)
- ✓ à mi-parcours (après le premier semestre)
- ✓ en fin d'année (au moment du dernier module de formation)



Interview auprès des acteurs du déploiement et équipe d'expérimentation

- ✓ Suivi hebdomadaire pour répondre à toutes les questions et accompagner les équipes opérationnelles
- ✓ Points d'étapes tous les 2 mois avec toutes les équipes impliquées
- ✓ Temps de bilan/ajustement à mi-parcours et en fin d'année



Inventaire des livrables produits / testés par rapport à l'objectif initial

- ✓ Remontées terrain au lot méthode
- ✓ Lien avec la création et la production des ressources
- ✓ REX des différents groupes de travail investies par les équipes

Méthode d'évaluation – les indicateurs de réussite



Les modules
ont été livrés
selon le
calendrier
établi

Les modules et
leurs
outils/supports
sont adaptés à la
méthode et au
terrain

La méthode
d'évaluation
formative a pu être
mise en œuvre
(méthode + temps
dédiés dans les
plannings)

Le référent de
formation du
groupe est en
mesure de suivre
la progression des
apprenants dans
leurs différents
contextes
d'apprentissage

Les apprenants
sont rentrés dans
la démarche
réflexive et ont
reçu un
accompagnement
individualisé en
CFA et en
entreprise



Vos retours / questions / remarques

Bilan de l'expérimentation en Bretagne – 09/07/25

Pas d'embarquement et contexte particulier

L'expérimentation a été lancée sur le site de Rennes mais l'IP régionale n'avait reçu aucune information concrète sur le Parcours en Compagnonnage (méthode et outils déployés). Elle avait seulement quelques informations sur les grandes lignes du projet, informations glanées au cours de différentes réunions CDM.

La formation CTM était dispensée à Dinan en complète autonomie. Les jeunes et le formateur vivaient leur regroupement complètement en dehors du site de Rennes et donc des équipes locales. Cela n'a clairement pas aidé à intégrer l'IP dans l'expérimentation puisqu'elle ne suivait pas non plus le formateur habituellement sur le CTM en dehors des temps de réunions pédagogiques.

Pour l'année prochaine, le CTM sera dispensé à Rennes donc il sera plus simple d'être au contact du formateur.

Suivi en entreprise

Cette année Nadia avait appuyé la volonté de laisser le formateur réaliser le suivi en entreprise des ITI du CTM ébéniste. Cela a fonctionné parce que ça semble plutôt logique d'un point de vue pédagogique mais ça pose des questions sur le suivi et la communication des informations entre le formateur et tous les prévôts/maitresses de maison concernés par le suivi des jeunes. NetYparéo ne permet pas de lancer des alertes, il faut donc téléphoner aux personnes concernées dans les villes de résidence des jeunes pour passer les infos mais ce n'est pas optimal. Il faut absolument intégrer au portail la possibilité de créer des alertes vers toutes les personnes concernées par le suivi des jeunes.

On valorise aussi en Bretagne l'idée de faire des binômes formateur/prévôt pour les rdvs de suivi en entreprise avec l'aide de la visio pour régler les contraintes géographiques et budgétaires. Un formateur peut réaliser une visite avec le prévôt en visio, et inversement.

Questions pour l'expérimentation à venir (à réfléchir pour le lancement de l'expérimentation le 15/07)

Suivi entreprise

Quelle est la volonté pour la rentrée en Bretagne ? Est-ce le formateur qui réalise le suivi en entreprise ? Si oui, il faudra bien anticiper le flux de transmission de l'informations pour les équipes dans chaque ville de résidence des jeunes.

Référent régional

La volonté de nommer un référent régional est bonne mais la disponibilité des équipes est limitée, très limitée. La question est encore à discuter pour savoir qui pourra consacrer une partie de son temps au suivi de l'expérimentation à Rennes.