

## SEMINAIRE TRANSNATIONAL A FLORENCE (IT) – 14, 15 et 16 FEVRIER 2008

### COMPTE RENDU

#### JEUDI 14 FEVRIER 2008

##### **ACCUEIL PAR LA SCUOLA PROFESSIONALE EDILE DE FLORENCE, membre du réseau FORMEDIL**

*Bruno Ferrari et Angiolo Caselli*

Les responsables de l'Ecole Professionnelle de la Construction de Florence, associée aux projets Q-CASE et COPILOTE, en tant que membres du réseau FORMEDIL, ont souhaité la bienvenue à tous les participants qui se sont réunis dans une salle du palais Pitti. L'école de Florence participe à des projets européens depuis de nombreuses années, plus particulièrement en organisant des chantiers-écoles à Florence et aux alentours, auxquels ont déjà participé des jeunes en formation initiale et des adultes en formation continue de la plupart des pays constituant le réseau RE.FORM.E. ([www.reforme.org](http://www.reforme.org)).

##### **INFORMATION GENERALE SUR L'AVANCEMENT DU PROJET**

*Bruno Oldani (en remplacement de Marek Lawinski)*

Conformément au contrat COPILOTE, signé avec l'Agence Europe Education Formation France, le rapport intermédiaire de réalisation du projet a été transmis par le promoteur, le 30 novembre 2007, pour évaluation. Il comprend les volets suivants :

- le compte rendu de l'état d'avancement du projet,
- les productions déjà disponibles,
- les supports de communication,
- les annexes financières.

Un CD ROM reprenant le rapport intermédiaire dans son intégralité a été remis à chaque partenaire. Il leur a été demandé de diffuser les éléments de ce rapport auprès de leurs interlocuteurs nationaux, afin de faire connaître les résultats déjà disponibles.

Les partenaires ont été informés d'une première appréciation du rapport intermédiaire, transmise au CCCA-BTP par Sébastien Roux, chargé du suivi du projet COPILOTE au sein de l'Agence Europe Education Formation France. Cette première appréciation est positive. Toutefois, une analyse plus approfondie des documents transmis sera effectuée.

##### **PHASE 1 : diffusion et valorisation du rapport intitulé « Fonction tutorale en petite et moyenne entreprise de construction »**

*Jacques Wilkin*

Ce rapport est disponible en français et en anglais. Une fiche signalétique et un diaporama de présentation du document existent en français. **Une version anglaise de la fiche signalétique sera également disponible.**

La dernière version du rapport, également consultable sur le site [www.copilote.org](http://www.copilote.org), contient des corrections demandées par certains partenaires depuis la réunion organisée à Liège en octobre 2007. **Cette version devient donc définitive.**

Ce rapport contribue à l'élaboration de la stratégie d'accompagnement des tuteurs d'entreprise, à développer lors de la phase 4.

En tant que tel, il est également diffusable auprès de ceux qui souhaitent mieux connaître le tutorat d'entreprise dans les petites et moyennes entreprises de construction dans les pays du partenariat.

**La compétence technique des tuteurs a longtemps été présentée comme primordiale. Depuis une dizaine d'années, on insiste, de plus en plus, sur la nécessaire compétence pédagogique du tuteur d'entreprise.**

**Rappel : ce document existe en français et en anglais.**

La phase 1 était une analyse de l'existant dans chaque pays du partenariat. Tous les partenaires peuvent également valoriser leur synthèse nationale indépendamment du document de synthèse.

## **PHASE 2 : enquête sur les attentes et les représentations de la fonction tutorale – à finaliser sous forme d'un rapport le plus rapidement possible**

*Michael Gustafsson*

Tous les partenaires ont mené des enquêtes qui ont permis l'élaboration du rapport de synthèse par les partenaires suédois, avec l'aide d'un cabinet d'études spécialisé (Talent Talk). L'objectif de cette phase a été d'approfondir les résultats de la phase 1 et de mieux identifier les besoins et les attentes des acteurs et des bénéficiaires de la formation en matière de tutorat. Le travail sur les représentations de la fonction tutorale auprès de chaque acteur avait pour objectif d'alimenter en pistes de réflexion la phase 4 du projet.

La synthèse de la phase 2 a été présentée sous forme d'un diaporama (qui sera disponible sur le site [www.copilote.org](http://www.copilote.org)), avec des commentaires et des réactions des participants. Il ressort principalement de cette phase que, en dépit des différences au niveau des systèmes nationaux, les principaux problèmes liés au tutorat d'entreprise sont similaires d'un pays à l'autre. Le rôle du tuteur n'est pas seulement de former les jeunes mais aussi de conforter leur orientation vers les métiers du bâtiment, d'échanger sur les perspectives de carrière et de les fidéliser.

**Les systèmes d'appui au tutorat d'entreprise sont souvent faibles ou mal identifiés. La fonction tutorale est souvent considérée comme « annexe », car peu productive.**

Chaque synthèse nationale a apporté un éclairage nouveau sur le tutorat et mérite une exploitation approfondie. Le travail de chaque partenaire a permis de confirmer, de formaliser et de mettre en évidence ce qui ne fonctionnait pas dans son système national. En effet, les résultats sont, dans bien des cas, surprenants et il est primordial de le mettre en évidence.

Le document définitif de la phase 2 tiendra compte de la richesse de l'information collectée :

- l'introduction sera construite sur les conclusions des différents rapports nationaux,
- l'accent sera mis sur l'articulation entre les différentes monographies nationales (qui représentent, aujourd'hui, un document de 126 pages),
- les différences existantes entre les pays seront analysées, en vue de les utiliser comme matière de réflexion pour la stratégie d'accompagnement des tuteurs d'entreprise,
- les **tendances générales à prendre en compte dans la phase 4 seront dégagées**, afin de faciliter la construction d'une stratégie d'accompagnement des tuteurs d'entreprise.

Le rapport définitif de la phase 2, qui sera finalisé par le partenariat français à partir des monographies nationales et de la synthèse faite par le cabinet suédois Talent Talk, tiendra compte, aussi fidèlement que possible, des spécificités de chaque contexte des pays du partenariat. Néanmoins, il convient de souligner que les investigations menées n'ont pas eu comme objectif de fournir une photographie exhaustive de tutorat en Europe, leur but principal a été de contribuer à la réflexion sur la phase 4 du projet.

Le rapport définitif de la phase 2 sera disponible vers la fin mars 2008 en français et vers mi-avril 2008 en anglais.

### PHASE 3 : élaboration d'un référentiel européen des activités et des compétences du tuteur

Manfred Fishedick, Maria-Edwige Rudowski

La réalisation de cette phase est bien avancée. Lors du séminaire transnational organisé à Liège, en octobre 2008, les tâches et les activités à figurer dans le référentiel ont été validées. Il reste encore à terminer le travail sur les compétences sur les ressources associées (moyens, méthodes et savoirs). En définitive, le référentiel comprendra 5 activités et 23 tâches. Une liste de compétences, assortie d'une liste de ressources, a été transmise à chaque partenaire.

La séance de travail à Florence a eu pour objectif de valider définitivement les activités-tâches-compétences proposées. Les partenaires transmettront leurs **observations pour mi-mars 2008**. En outre, ils doivent compléter la partie « ressources » du document distribué en séance (moyens, méthodes, savoirs).



#### Consignes pour la finalisation du référentiel de la fonction tutorale dans les petites et moyennes entreprises de la construction en Europe

*Vous trouverez, en pièce jointe, le référentiel du tuteur européen. Ainsi qu'il a été décidé lors de la réunion à Florence, vous devez traduire ce référentiel dans votre langue et le présenter à un ou plusieurs chef(s) d'entreprise(s) ainsi qu'à un ou plusieurs tuteur(s), pour remarques, ajouts, corrections (**en rouge, pour la facilité du traitement**).*

#### Attention !

*Il est important de préciser à vos interlocuteurs que ce référentiel est **la somme des référentiels des différents partenaires**, et donc que le profil du tuteur dans votre pays se trouve **inclus** dans cet ensemble. Vous devez vérifier que, pour votre institution ou votre pays, il ne manque aucune activité, tâche ni compétence.*

*Vous avez jusqu'au 30 mars 2008 pour faire parvenir vos commentaires aux coordonnateurs de la phase 3 et nous comptons sur vous pour un retour du référentiel traduit et annoté dans les délais.*

La logique de la phase 3 a été différente de celle qui caractérisait les phases 1 et 2. En effet, les experts de la formation professionnelle de plusieurs pays ont réfléchi sur la nature de la fonction de tuteur qui, par définition, se situe et évolue en entreprise. Par conséquent, l'étape de recensement des ressources, qui doit se faire grâce aux indications fournies par les différents acteurs dans l'entreprise, est importante, car l'entreprise détient l'information et le centre de formation est chargé de recueillir cette information.

Même si le budget destiné à la traduction des documents intermédiaires en anglais est pratiquement épuisé, le promoteur s'engage, vu l'importance du document, à le faire traduire dans les meilleurs délais, afin que chaque partenaire puisse le compléter et transmettre aux responsables de la phase soit en anglais, soit en français.

Le référentiel pourrait devenir par la suite un outil de gestion des ressources humaines pour d'autres secteurs professionnels et pour d'autres pays. Pour lui donner les meilleures chances d'être reconnu et utilisé par les entreprises, il est indispensable de les impliquer dans ces travaux en faisant tester le référentiel. Il est suggéré aux partenaires centres de formation d'utiliser cette opportunité pour accompagner les PME et TPE avec lesquelles ils sont en relation pour le tutorat, dans la lecture et l'appropriation du document, sachant que les responsables et les tuteurs dans ces entreprises de petite taille auraient du mal à s'investir seuls dans ce type de démarche.

#### **Phase 4 : élaboration d'une stratégie de communication et d'un kit - boîte à outils pour la promotion de la fonction tutorale**

*Bruno Oldani, Anne Spaeth*

Lors du séminaire transnational de Liège il a été convenu que chaque partenaire organiserait des réunions de travail avec des experts nationaux sur la problématique d'accompagnement des tuteurs d'entreprise (Quel accompagnement pour l'entreprise qui forme ?). Les partenaires belges, allemands et espagnols ont communiqué au promoteur les résultats de cette démarche. De leur côté, les partenaires français se sont réunis pour travailler sur cette problématique. Les résultats de leurs travaux ont été diffusés, par e-mail, avant le séminaire transnational de Florence et sont repris ci-dessous.

Les partenaires français ont constaté qu'en France **les entreprises étaient rarement partenaires dans l'acte de formation**. Cela ne signifie pas qu'elles ne forment pas, mais le lien entre elles et les centres de formation n'est pas toujours cohérent. En somme, chaque pôle de formation (entreprise et centre de formation) forme à sa manière.

Pour trouver le moyen d'établir un dialogue avec les chefs d'entreprises et les tuteurs, il convient de se rappeler qu'ils sont d'abord des producteurs.

*Un autre élément de contexte est à prendre en considération pour l'élaboration d'une future stratégie de communication* : le secteur du bâtiment est en train de connaître une des plus grandes mutations de son histoire, en terme d'évolution technologique et d'organisation du travail, en liaison avec les nouvelles politiques énergétiques qui se mettent en place.

Les partenaires français pressentent que l'évolution en cours pèsera moins sur l'acquisition de nouvelles compétences techniques que sur les compétences transversales des chefs d'entreprises et de leurs salariés, et notamment sur **leur ouverture d'esprit, leur capacité à innover et leur créativité** (défi plus difficile à relever et qui ne se résout pas par la seule formation, mais par de l'accompagnement et des interventions plus ciblées).

Il faut faire d'abord une révolution culturelle au sein des organismes de formation : ne plus parler uniquement de programmes de formation, mais, pour être en phase avec les préoccupations des chefs d'entreprise, il faut changer de langage et de **parler de conforter et d'enrichir les compétences nécessaires au travail**.

Les établissements de formation, déjà performants sur le plan pédagogique, doivent également être à la pointe sur le plan technique et placer la formation en entreprise dans un contexte productif. Ceci implique, entre autres, une gestion des ressources humaines plus dynamique, avec une mise en perspective des actions de formation intégrées dans le processus de production. Une telle approche demandera aux formateurs de centres de formation d'être à la pointe des nouvelles techniques et technologies.

Plusieurs pays partenaires arrivent à des constats similaires concernant le tutorat d'entreprise. L'une des difficultés est la communication au sein de l'entreprise, même si elle est de petite taille. Ceci est flagrant quand il s'agit, par exemple, d'exploiter les documents de liaison utilisés dans l'alternance. Souvent, ils restent au niveau du chef d'entreprise et n'arrivent pas jusqu'aux tuteurs.

Il convient également d'intégrer dans la réflexion sur le tutorat la contradiction portant sur la **notion d'échelle de temps** qui n'est pas la même pour le centre de formation (moyen terme) et pour l'entreprise (court terme).

Afin d'être crédibles auprès des entreprises, **les centres de formation doivent démontrer leur utilité**. Rappelons que dans ses textes fondateurs, « l'apprentissage est une forme d'éducation » ; il paraît judicieux de revenir à cette notion de base.

### Comment trouver des solutions pour se rapprocher des petites entreprises de la construction ?

Ce sont les centres de formation qui doivent avoir une démarche active en direction des entreprises, en reconnaissant dans le tuteur d'entreprise un professionnel de la formation. Ceci nécessite, de la part du centre de formation, et surtout des formateurs, une évolution culturelle et une acquisition de compétences nouvelles.

Les **premiers éléments d'une stratégie de communication** avec les entreprises et avec les tuteurs d'entreprise :

- les centres de formation doivent apparaître au fait de toutes les évolutions technologiques et organisationnelles actuelles,
- la réponse en terme d'éducation et de formation doit être globale, à savoir non seulement purement technique, liée à la spécialité enseignée (p.ex. maçonnerie, menuiserie), mais également transversale (p.ex. éducation citoyenne, aptitudes à communiquer, travail en équipes pluridisciplinaires, capacité à représenter l'entreprise et à être porteur d'un certain nombre de ses valeurs),
- les centres de formation doivent s'affirmer davantage comme **centres de ressources pour les actions de formation alternée** (initiale et continue), au service de l'emploi et de l'activité économique.

Les enquêtes menées dans les phases précédentes du projet COPILOTE montrent que le problème n'est pas uniquement français. L'approche de tutorat reste très traditionnelle, où l'entreprise et le centre de formation forment séparément, malgré plusieurs tentatives de rapprochement.

### Suggestions des partenaires français pour la phase 4



Les partenaires français proposent l'idée de **mettre le formateur de centre de formation au cœur de la future stratégie** développée dans COPILOTE, **en le préparant à l'accompagnement de l'entreprise**, pour une intégration réussie du jeune.

Se pose alors la **question de l'intérêt des formateurs à accompagner les entreprises** et de la reconnaissance qu'ils pourraient en avoir. En effet, il faut créer une relation durable et motivante POUR TOUS entre l'entreprise, le centre de formation et la personne en formation alternée. Le formateur paraît pouvoir être le bon vecteur, sous réserve d'une préparation complémentaire adaptée. Cette préparation du formateur de centre de formation à l'accompagnement des tuteurs d'entreprise devrait s'inscrire dans le cadre d'une mission éducative plus vaste.

Elle devrait englober, entre autres :

- préparation à **l'utilisation d'outils de gestion des ressources humaines** spécifiques au contexte des petites entreprises de la construction, pour être en capacité de proposer aux chefs d'entreprise une aide à l'identification des besoins en compétences de leurs salariés, notamment par rapport aux évolutions des technologies, du marché, de la réglementation, des relations avec le client, et avec les autres professionnels etc.,
- formation des formateurs de centres de formation aux **nouvelles technologies développées dans le secteur de la construction**, aussi sous forme de **stages dans des entreprises** qui mettent en œuvre ces technologies,
- une **meilleure connaissance de la psychologie des publics** accueillis dans les formations en alternance, afin de devenir un soutien du tuteur souvent confronté aux difficultés tant professionnelles que sociales ou comportementales du jeune en formation.

Les compétences nouvelles acquises ainsi par les formateurs leur permettraient **d'améliorer le dialogue avec l'entreprise, en adéquation avec les attentes de celle-ci**. On mettrait ainsi au centre du métier de formateur l'exigence d'une relation pragmatique et utile avec l'entreprise, efficace dans le sens où elle participe à une intégration professionnelle de la personne accueillie, combinant la formation technique et le développement des compétences transversales de la personne formée.

Une telle approche devrait contribuer à **instaurer une relation de confiance** entre le formateur (tuteur) de centre de formation et le tuteur (formateur) d'entreprise. Dans ce contexte de collaboration revue et renforcée, il est nécessaire de **prouver que chacun sera gagnant** et que la mission formative de chaque acteur sera plus facile.

La crédibilité de l'ensemble du dispositif de formation en alternance se trouverait renforcée auprès du jeune, lorsque le formateur est présent dans l'entreprise et a de bonnes relations avec le chef d'entreprise et le tuteur. Le jeune percevra ainsi une équipe « formateur-tuteur » comme unie, positive et valorisante.

### **Autres travaux**

En complément des travaux déjà mentionnés ci-dessus, ECAP Tessin (Suisse) et BUDOWLANI (Pologne) ont fait savoir que des démarches de consultation ont été entreprises.

ECAP Tessin a travaillé sur une mise en place d'un nouveau dispositif d'accompagnement des formateurs d'entreprise, en rapport avec la charte qualité de la formation en entreprise, consultable sur [www.qualicarte.ch](http://www.qualicarte.ch).

BUDOWLANI a organisé trois rencontres avec des partenaires sociaux et les conclusions seront bientôt disponibles en anglais.

Il ressort de toutes les consultations menées que le formateur de centre de formation serait le meilleur porteur de la relation avec l'entreprise formatrice. En effet, le jeune ne peut assurer ce rôle que ponctuellement. Ce rôle du formateur, clairement défini et identifié comme tel, contribuera à accompagner et à insérer durablement le jeune au niveau professionnel.

### **Conclusion de la première journée**

Les deux structures de formation dans un système alterné, à savoir l'entreprise et le centre de formation, ne communiquent pas suffisamment au service de cette formation et de ses bénéficiaires. Ce constat est commun, à divers degrés, à tous les pays du partenariat. Pour arriver à des résultats contractuellement éligibles et concrets, **il est logique de privilégier le formateur (tuteur) de centre de formation comme vecteur d'une stratégie d'accompagnement des formateurs (tuteurs) d'entreprise.**

Le maître mot de la stratégie de communication est l'instauration d'une **CONFIANCE** entre les acteurs.

## VENDREDI 15 FEVRIER 2008

### PHASE 4 (suite)

*Bruno Oldani, Marek Lawinski*

En construisant une stratégie d'accompagnement des tuteurs d'entreprise, les constats suivants, faits dans tous les pays du partenariat et confirmés grâce aux conclusions des phases 1 et 2, sont à prendre en compte :

- les entreprises sont dans une logique de production et les tuteurs ont le sentiment que les apprenants qu'ils ont en charge leur font perdre du temps ; la représentation de l'accompagnement est souvent archaïque ;
- les petites et moyennes entreprises du secteur de la construction sont souvent sur des visions économiques à court terme, qui sont fonction de la durée des chantiers et des fluctuations de la demande ;
- le centre de formation se donne des objectifs correspondant à la durée d'un cycle de formation (souvent deux années), le formateur et le tuteur sont deux acteurs qui cohabitent et que peu de choses rapprochent ;
- les tuteurs d'entreprise, à qui on confie des jeunes en situation d'apprentissage, ont souvent un parcours scolaire, voire social, similaire à celui du jeune ; le jeune peut donc « faire peur » au tuteur par rapport à son propre vécu et ceci rend la relation plus complexe.

Pour toutes ces raisons, les centres de formation doivent être à la tête de la démarche d'accompagnement de la fonction tutorale en entreprise. Pour arriver à cet objectif, les centres de formation doivent s'interroger sur la fonction du formateur et sur ses nouvelles compétences, afin qu'il puisse remplir une mission d'accompagnateur du tuteur en entreprise, en complément de sa mission éducative.

**LA REUSSITE DU PROJET COPILOTE EST CONDITIONNEE PAR LA REUSSITE DE LA PHASE 4  
QUI DOIT CONSTITUER L'ABOUTISSEMENT DES TRAVAUX  
MENES DEPUIS OCTOBRE 2006**

Nombreuses productions, pistes de réflexion et idées permettent d'être optimistes quant à la poursuite des travaux, tout en sachant qu'il ne reste encore que **quatre mois de travail effectif** sur le projet, et que **les 8èmes rencontres de RE.FORM.E, prévues à Gijón (Espagne), prévue les 25, 26 et 27 juin 2008** constitueront une occasion pour présenter les résultats des travaux.

L'une des valeurs ajoutées du projet COPILOTE sera une analyse approfondie de l'utilité des outils recensés, à l'usage des tuteurs d'entreprise. En effet, les partenaires ont constaté que ces outils, créés par chaque partenaire, avaient été, jusqu'à présent, peu testés. C'est pourquoi **ils décident de mener une évaluation des productions existantes et d'en mesurer la satisfaction des destinataires, ainsi que l'impact sur leurs pratiques**. Il s'agit, par exemple, des productions nationales telles que le guide de tutorat (en entreprise, en centre de formation) produit par la FLC Asturies (ES) ou le « Kit maître d'apprentissage » conçu par le CCCA-BTP, le manuel pour le tuteur d'entreprise diffusé par le BYN (SE).

Les **résultats des ateliers de travail pour définir une stratégie de communication** au sein des structures telles que BZB (DE), FLC Asturies (ES), Formation PME (BE) et le CCCA-BTP (FR), doivent également être transmis au promoteur.



## Consignes pour la contribution à la réalisation de la stratégie d'accompagnement des tuteurs (formateurs) d'entreprise

Vous trouverez, en pièce jointe, une grille d'analyse d'outils qui ont été créés par chaque partenaire et qui sont actuellement utilisés soit pour accompagner les tuteurs (formateurs) d'entreprise dans leur fonction, soit pour communiquer avec l'entreprise qui forme. **Vous êtes priés de procéder à l'évaluation de vos outils à l'aide de cette grille.**

### Attention !

Ce travail est très important, car il doit permettre de savoir exactement comment fonctionnent les outils et les démarches créés et quelles sont :

- leurs points forts, à inclure impérativement dans la nouvelle stratégie commune d'accompagnement et de communication avec les tuteurs (formateurs) d'entreprise,
- leurs insuffisances, à prendre en compte pour apporter des propositions d'amélioration dans le cadre de cette nouvelle stratégie.

Comme convenu lors du séminaire transnational de Florence, vous devez évaluer ces outils avec les tuteurs d'entreprise, car c'est l'avis de l'utilisateur qui est primordial pour la suite des travaux COPILOTE. Nous vous conseillons de le faire en même temps que la validation du référentiel du tuteur (phase 3 du projet).

Par ailleurs, nous demandons à tous ceux qui n'ont pas encore transmis leur résultats des consultations des professionnels pour collecter des idées sur leurs suggestions et sur leurs souhaits en matière d'accompagnement des tuteurs d'entreprise, de le faire. La démarche d'évaluation d'outils peut également inclure la phase de collecte de ces suggestions.

Comme pour le référentiel du tuteur, vous avez jusqu'au 30 mars 2008 pour faire parvenir les résultats des travaux demandés. **N'oubliez pas qu'ils sont essentiels pour le bon déroulement de la phase 4 !** C'est pourquoi nous comptons sur vous pour le respect des délais.

## **VALORISATION DU PROJET ET STRATEGIE DE DIFFUSION DES RESULTATS**

*Marek Lawinski*

Le CD-ROM diffusé en séance comporte également des documents de communication et les productions COPILOTE déjà disponibles.

Actuellement, les productions du projet ne sont pas encore assez valorisées ni assez diffusées. D'ailleurs, le site [www.copilote.org](http://www.copilote.org) sera actualisé, afin de refléter d'une façon fidèle l'avancement des travaux et de diffuser l'information auprès de ceux qui sont concernés.

**Tous les partenaires sont invités à envoyer au CCCA-BTP tous les documents qui peuvent faire l'objet d'une valorisation et d'une diffusion.**

Par ailleurs, aucune occasion institutionnelle ou technique ne doit être manquée pour faire connaître COPILOTE. Les outils de communication déjà produits peuvent être traduits dans les langues nationales des partenaires, insérés sur leurs sites web et diffusés sous forme de brochures. Le promoteur du projet souhaite être informé de ces démarches, afin de les valoriser.

A titre d'exemple, une information est donnée sur la valorisation de COPILOTE au stand européen du Centre Inffo, lors de l'Université d'hiver de cette institution, organisée en janvier 2008 à Arles. Cette manifestation a réuni plus de 250 partenaires français de la formation professionnelle. L'information sur COPILOTE, avec une mise à disposition de ses productions déjà finies, a suscité un réel intérêt. Au total, plus de 250 brochures d'information ont été diffusées et la consultation du site web [www.copilote.org](http://www.copilote.org) a augmenté. Il s'agit d'une initiative qui peut être reprise dans d'autres pays du partenariat.

En outre, une information sur le projet COPILOTE sera publiée prochainement dans le magazine du Centre Inffo « Inffoflash ».



**Consigne pour le rapport final** : chaque partenaire devra réfléchir et formuler en quoi sa structure a évolué au cours des deux années grâce au projet, quelles actions de diffusion, de valorisation et de prolongement ont été déjà entreprises et quelles actions sont prévues.

Les partenaires sont encouragés à **diffuser très largement les résultats déjà disponibles du projet COPILOTE**, et plus particulièrement :

- le rapport de la phase 1,
- les fiches descriptives du projet et son état d'avancement,
- les résultats des travaux menés par chaque partenaire dans son pays, car chaque rapport national possède une richesse à faire connaître.

#### INFORMATION SUR LA GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE DU PROJET

Marek Lawinski

**Tous les partenaires qui n'ont pas encore transmis au pilote leur bilan financier au 31 décembre 2007 sont priés de le faire sans délai.**

Il faut être vigilant en matière de dépenses, notamment en coût de sous-traitance. En tout état de cause, il ne peut pas dépasser 30% du coût du projet. Certains partenaires ont dépassé ce seuil à la date du 30 novembre 2007 et sont priés de veiller à ce que leur bilan corresponde aux prévisions à la fin du projet. Il ne faut pas sous-traiter ce qui doit être fait par les ressources humaines propres des partenaires.

Certaines compensations entre les postes de sous-traitance et les postes de fonctionnement sont possibles. Il faut cependant respecter les règles du manuel administratif et financier, disponible en trois langues en sur le site [www.copilote.org](http://www.copilote.org). En cas de doute, il convient de contacter le promoteur du projet, qui interrogera l'Agence française.

Le CCCA-BTP attend actuellement l'évaluation du rapport intermédiaire par l'Agence française et le versement de la deuxième avance est conditionnée par les résultats de cette évaluation.

#### PROCHAINS SEMINAIRES TRANSNATIONAUX COPILOTE

**Séminaire transnational à Gijon (Espagne)** : les 25, 26 et 27 juin 2008  
(en même temps que les 8èmes rencontres RE.FORM.E).

**Séminaire final de valorisation et de diffusion en Allemagne** : les 26 et 27 septembre 2008.  
Lieu à déterminer par les partenaires allemands du projet.

**SAMEDI 16 FEVRIER 2008 (matin)**

**GRUPE DE COORDINATION RE.FORM.E : réalisation du projet COPILOTE**

*Marek Lawinski*

Les résultats des travaux réalisés les 14 et 15 février 2008 ont été présentés au groupe de coordination du réseau RE.FORM.E. Ces résultats ont été approuvés. Les organismes présents au sein de ce groupe de coordination ont attiré l'attention sur la nécessité de mieux intégrer les professionnels (employeurs et salariés) dans les travaux menés, afin qu'ils deviennent les vecteurs naturels de communication des résultats vers les bénéficiaires directs du projet.



Éducation et culture

**Leonardo da Vinci**

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.