



Rapport d'évaluation sur l'action coordonnée par le SNRL COMEPEC Programme Léonardo 2013-2015 de l'Union européenne

ORCEL a été missionnée par les acteurs du projet Comepec pour livrer un regard sur un travail qu'ils ont mené de 2013 à 2015 soutenu par l'Union européenne dans le dispositif Léonardo. Ce projet visait à créer un référentiel de formation européen adapté aux médias associatifs et communautaires.

L'origine de cette sollicitation vient du fait que nous avons établi l'évaluation externe d'un précédent projet coordonné aussi par le SNRL et qui avait conduit à un « Référentiel-Métier » extrêmement travaillé et qui devait servir d'appui dans la démarche pour le référentiel de formation. Ce suivi nous intéressait en tant qu'organisme spécialisé dans la formation professionnelle, le conseil et les dispositifs d'accompagnement dans le secteur radiophonique.

Nous avons déjà pris appui dans nos activités, depuis deux ans, sur le référentiel-métier qui s'est révélé un outil de formation très utile et surtout unique. Si le SNRL a une vision « politique et sociale » sur le besoin national et européen de reconnaître les métiers et les compétences des salariés des radios associatives, ce qui passe bien par la fabrication de référentiels, notre préoccupation d'organisme de formation est de voir si ces nouveaux outils fourniront une plus-value dans la mise en place de nos plans de formation et offres de stage pour répondre aux besoins des salariés et des employeurs.

Il nous a été demandé d'assurer ce service d'évaluation et nous nous sommes mis d'accord sur le fait de ne pas évaluer l'action elle-même (partenariat, équilibre des tâches, procédures d'analyse et d'écriture collective, action de formation menées) ce qui aurait impliqué une disponibilité importante de notre part et des lourdes charges financières pour participer aux différentes réunions. Nous avons proposé de concentrer notre attention sur le produit final afin de donner notre point de vue sur son contenu et son intérêt pratique. Il nous a été demandé aussi si le document était remis assez tôt dans la phase finale du projet de donner quelques conseils et avis pour son amélioration.

Un premier document nous ayant été fourni nous avons pu en tirer quelques remarques et faire quelques suggestions dont la plupart ont été prises en compte.

Notre méthode de travail a été simple : nous avons été plusieurs lecteurs sur cette première édition, nous avons échangé entre nous de façon informelle et transmis nos remarques en discussion avec le coordinateur. Nous avons ensuite pris connaissance du document final amélioré.

Nous présentons donc ici quelques points de vue sur le document produit :

Points positifs

Sur le document :

- Le document fait bien le renvoi vers le référentiel métier. Les partenaires qui ont découvert ce document l'ont trouvé remarquable par le travail de précision accompli, mais ont aussi considéré qu'il était compliqué en lisibilité. Dans l'impossibilité de le modifier pour l'alléger il a été considéré utile de conseiller l'appui par rapport au référentiel de formation. Cette complémentarité assumée a permis d'aller vers un référentiel de formation voulu simple et pratique.
- La démarche suivie a été conforme à ce qu'elle devait être: partir des trois métiers identifiés dans le référentiel-métier, grand domaines d'activité, situations professionnelles clés, savoirs associés, finalisés en unités de formation.
- L'ouverture aux autres supports média : le référentiel métier n'abordait que les métiers de la radio. Les partenaires avaient jugé nécessaire de penser les formations et l'avenir des professionnels du secteur dans la dimension européenne et dans la dimension multimédia. Ils ont sans doute raison si on veut favoriser l'idée de carrière et d'évolution professionnelle personnelle dans les médias associatifs.
- Le document est concret : en fournissant en plus des propositions d'unités de formation des exemples de cursus de formation pratiqués ou suggérés de façon imagée et surtout un regard sans concession sur l'expérience vécue de stage européen, les partenaires donnent au lecteur et à l'usager (salarié, organisme de formation, employeur) des leviers pour mener sa propre action.
- Le document tient un juste équilibre entre volonté de richesse, de simplification de lisibilité et sens pratique
- Le plan du document est progressif et cohérent: rappel de ce que sont les médias associatifs, explication sur ce que doit être un référentiel de formation, repères dans les métiers des medias associatifs, unités de formation (18), recommandations pour l'organisation de stages européens, documents authentiques et bruts sur des avis de stagiaires, contacts pour en savoir plus.
- Il faut saluer de la part des partenaires l'évaluation non édulcorée du stage. Ils sont partis du principe qu'il vaut mieux insister sur des détails d'organisation auxquels on ne pense pas à priori et qui peuvent poser problème que sur une autosatisfaction qu'ils auraient pu s'attribuer avec légitimité. Avec la vision du monde du journaliste on pourrait dire qu'ils ont évoqué les trains qui n'arrivent pas à l'heure et n'ont pas assez parlé de ceux qui étaient arrivés à l'heure.
- Ils ont choisi volontairement, ce qui a été décidé après un long débat lors des travaux de finalisation d'écriture en Allemagne, de ne pas donner d'indication temporelle sur la mise en application de chaque unité de formation et d'en rester aux contenus sans préconiser de méthodes afférentes. Ils ont choisi de consacrer une partie dans l'introduction à cette problématique « méthodes » encourageant bien sûr à la plus large diversification. Quant à la notion de temps, il a semblé que les unités de formation pouvaient se décliner avec des niveaux d'approfondissement variable selon la durée de

stage possible et qu'il relevait de chaque organisme, en fonction de son offre, de déterminer cette dimension temporelle ;

Sur le travail du groupe et son impact :

- La force de ce partenariat repose sur le nombre de structures nationales, leur représentativité dans le pays et la réalité, en totalisation, d'une vraie représentativité européenne même s'il peut être regretté l'absence de certains pays qui étaient candidats et en conséquence l'absence de pays de l'Europe de l'Est par exemple. Dans le dossier initial il y avait 18 candidats et il n'en est resté que 11 ce qui est tout de même important et assoit une relative représentativité.
- Le nombre de personnes impliquées dans le travail d'écriture est important: 143
- Le nombre de radios et organismes du secteur impliqués est important: 55
- Le choix très judicieux des sites de réunions a permis une ouverture vers plus d'acteurs du secteur, une contribution plus large et des premières étapes dans la dissémination. En effet les organisations nationales plutôt que de tenir des réunions dans un bureau à leur siège ont choisi, s'appuyant sur leur légitimité territoriale nationale, de favoriser la rencontre entre le groupe des partenaires et leurs membres, radios ou autres médias de leur pays, en choisissant un lieu de réunion correspondant à un de leurs événements fournissant cette opportunité. C'était le cas pour Marseille, La Corogne, Salzburg, Helsingborg, Leipzig où le lieu correspondait à un congrès ou une conférence nationale ou pour Winterthur avec l'opportunité de site de stage approprié en espace et en coût de location pour accueillir plus de 50 personnes avec plusieurs salles.
- Ils ont osé organiser un stage ambitieux pour bien repérer par la pratique les effets positifs ou négatifs, sur le fond, ou collatéraux. Réunir 33 stagiaires avec des expériences diverses, confier les formations à des formateurs de 4 pays différents, devoir assurer la bonne compréhension linguistique et tenir 3 stages différents au même moment au même lieu et enfin mettre en place toutes les procédures pour une évaluation approfondie, c'était audacieux mais cela semble s'être révélé très utile.
- Le partage du travail d'écriture entre les moments de rencontre a été bien assumé par les différents partenaires en fonction de leurs envies ou de leurs compétences plus spécifiques
- Les débats ont été compliqués sur la notion de référentiel de formation qu'il a fallu souvent repréciser (concept, obstacle linguistique), semble-t-il, mais elle a été bien appropriée par le groupe.
- La dissémination a pu se faire déjà dans des réunions nationales et internationales et pourra se poursuivre comme l'annoncent les partenaires lors de rencontres nationales qu'ils organisent (par exemple les congrès) ou auxquelles ils sont invités sur le thème de la formation professionnelle dans l'économie sociale et bien sûr dans les autres réunions européennes organisées par l'Amarc-Europe ou le CMFE.

➤ **Quelques remarques critiques ou regrets pouvant être émis:**

- La première remarque porte sur le partenariat : deux points forts du projet ont souffert du rejet d'agences nationales sur les candidatures. Les différents volets du projet s'appuyaient sur des compétences ou des particularités apportées par chacun. L'absence dans le projet d'OLON des Pays-Bas qui avait fortement poussé pour accentuer la dimension télévisuelle a contrarié les plans même si plusieurs partenaires ont apporté beaucoup sur cette dimension. L'absence dans le partenariat de la fédération des radios de la Réunion a empêché la mise en place du volet intercontinental. Enfin l'absence des candidats de Hongrie et Roumanie a empêché une représentativité des pays d'Europe de l'Est.
- Les petites différences dans l'instruction des formats des unités de formation dans les trois catégories de métiers: il nous a été expliqué que c'est le résultat d'un travail en groupes où les groupes ont été volontairement totalement responsabilisés avec une grille commune à instruire. Lors de la mise en commun à Leipzig la question a été soulevée mais il a été décidé de respecter le travail de chacun. De notre point de vue, même si nous aurions fait autrement, cela ne gêne pas l'usage du référentiel.
- Les formations en technique sont axées sur les nouvelles technologies et le travail de production ou de reportage en extérieur avec les nouveaux outils. C'est une vision proactive des médias de demain et c'est utile de mettre en avant ces besoins en formation qui correspondent à des évolutions à prendre en compte pour les postes de technicien. Néanmoins n'aurait-il pas été intéressant de maintenir des formations plus traditionnelles comme technicien de régie ou agent de maintenance de réseau ou HF-BF.
- Nous comprenons l'idée de ne pas imposer un carcan horaire pour chaque unité de formation. En effet les partenaires ont raison de dire que cela dépend des pré-requis des stagiaires et des objectifs de niveaux de connaissance et de pratique visés. En lisant les unités de formation il nous semble que nous sommes sur une moyenne autour de 30 à 40 heures par unité soit l'équivalent d'une semaine de formation. Nous nous trompons peut-être mais si tel était la vision pourquoi ne pas le suggérer explicitement.
- Des indications de méthode ne sont pas données par unité mais de façon générale : l'habitude dans les référentiels de formation est souvent de donner des pistes de pratiques méthodologiques. Les partenaires en ont visiblement débattu et ont conclu qu'il valait mieux donner des conseils généraux et ne pas entrer dans le trop directif pas forcément applicable dans tous les contextes nationaux, d'organisme de stages et de public stagiaire.
- La dimension multimédia a été très bien développée entre radio et télévision mais moins sur les outils liés à internet.
- La préparation du stage en Suisse a demandé beaucoup plus de temps et de concertation que pensé initialement. Les partenaires, et principalement le partenaire accueillant, tenaient absolument à ne rien oublier : objectifs, déroulé, formateurs, stagiaires, logistique, attestation, évaluation par tous les points de vue.... Ils ont eu raison même si cela a modifié les équilibres dans le temps de travail sur les deux années. Le bilan qu'ils font relève surtout ce qu'il faudrait améliorer. Ils auraient pu

mettre plus en avant les effets positifs du stage qui l'emportent tout de même sur les détails logistiques ou pédagogiques signalés. C'est notre conviction. Nous saluons le fait d'avoir mené ce volet qui était très ambitieux (33 stagiaires sur 3 stages en même temps) et qui fournit des outils, des méthodes et des conseils pour démultiplier ce type d'action

- Le travail envisagé sur la certification n'a pu être mené au-delà d'une réflexion de principe et d'inventaire. A part les suggestions faites dans le référentiel dans les parties 9 à 11. Les partenaires ne pouvaient pas matériellement face à la charge de travail représentée par le référentiel et la mise en place du stage sur les deux années mener un travail approfondi sur ce terrain en relation avec les organismes et dispositifs nationaux ou européens. Par contre, avec les deux documents maintenant à disposition (référentiel-métier et référentiel de formation) et la mobilisation qui s'est élargie en Europe entre les deux partenariats qui ont travaillé à la réalisation de ces documents, il y a une base très utile pour travailler en national ou au niveau européen sur les reconnaissances et les certifications à l'initiative des organisations nationales et européennes représentatives. Pourquoi pas un futur projet européen sur cette question uniquement?

En conclusion, nous trouvons le travail réalisé satisfaisant, voire très satisfaisant, en regard des objectifs ambitieux que le partenariat s'était donné. Les expériences menées, comme le stage de Winterthur, les documents produits en deux langues avec l'accès public sur les sites internet ou en version d'édition d'imprimerie sur internet au prix coûtant, le relationnel créé entre des organisations nationales représentatives sur le thème de la formation de salariés nous semblent justifier ce sentiment.

ORCEL

Office de la Radiodiffusion et des Communications Électroniques

Paris-Pleyel - 187, Bd Anatole France 93200 Saint Denis- France

Site web : www.orcel-conseils.fr

Courriel : contact@orcel-conseils.fr

Numéro d'activités: 11930570993

N° SIRET: 50062740100010 – APE: 741G