

Orchestrer

N°14 - FEVRIER 2017

Le magazine de la Formation Professionnelle Initiale et Continue
de l'académie de Clermont-Ferrand



Edito

Être attentif aux évolutions, anticiper, proposer des solutions qui permettront à chacun de progresser dans la bonne direction...

Nous vivons une période marquée par de fortes évolutions :

- la réforme territoriale dessine une nouvelle organisation pour nos interlocuteurs. Le Conseil Régional, les services de l'Etat, les organisations professionnelles, les entreprises se structurent en tenant compte du nouveau périmètre de la région Auvergne-Rhône-Alpes,
- la transition énergétique génère des besoins nouveaux et demande la maîtrise des technologies nouvelles,
- l'impact du numérique est très important. Il génère une profonde mutation de toutes les activités, il fait apparaître de nouveaux métiers, il modifie fortement les compétences à maîtriser pour être à niveau dans pratiquement tous les domaines.

La façon d'apprendre, en elle-même, change aussi profondément. Nous avons tous, maintenant, l'habitude de rechercher les informations, les connaissances directement sur Internet, avec notre ordinateur ou notre smartphone.

Le rôle du formateur en est tout à fait changé : il n'est plus le seul détenteur des savoirs que les apprenants ont à acquérir. Sa place reste sans doute nécessaire, mais elle doit prendre une nouvelle forme. Accompagner, tutorer, proposer des ressources, proposer des enchaînements d'activités, faire émerger des synthèses, valider les connaissances, évaluer les compétences : ces composantes vont prendre de plus en plus de place dans le métier de formateur.

Le cloisonnement entre « enseignement général » et « enseignement professionnel » est également questionné. Pour être capable de tenir sa place de citoyen, et/ou pour être capable de tenir sa place de professionnel, il est nécessaire d'avoir installé en soi à la fois des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être.

Dans les parcours de formation et d'évaluation, ces différentes approches seront de plus en plus associées, à travers une pédagogie par compétences.

Ces sujets sont perçus par l'ensemble de notre réseau, chacun en comprend l'actualité, chacun en mesure l'importance. Nous avons initié une organisation académique qui permettra d'organiser une approche collective, pragmatique, destinée à produire des exemples pédagogiques qui répondent à ces évolutions. Ce projet, intitulé « Greta Open Lab », est en route.

Dans ce numéro d'« Orchestrer », nous avons choisi de donner la parole au groupe qui a construit le bloc de compétences « Forge Libre ». Un travail remarquable, conduit à travers une coopération entre les inspecteurs pédagogiques, une Conseillère en Formation Continue, une formatrice de Greta et les professionnels d'Aubert & Duval, au plus près du besoin, a produit un référentiel de formation et de qualification complet. Ce référentiel associe en un bloc de compétences innovant les attendus strictement techniques et les attendus en termes de savoir-être.

Nous souhaitons utiliser cet exemple pour en démultiplier le modèle sur d'autres domaines, en intégrant l'accompagnement de la pédagogie avec le numérique.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Francis MICHARD

Le rôle du formateur est changé : il aura moins à transmettre les connaissances, davantage à en consolider la compréhension, à accompagner des chemins personnalisés d'apprentissage.



François Van Imschoot

« Dans ce projet innovant, qu'attendiez-vous de l'Education nationale ? Comment a-t-elle répondu aux besoins de l'entreprise ? »

Le point de départ de ce projet : un besoin d'opérateurs formés.

En effet, trouver des opérateurs ayant une base de connaissance alliant la métallurgie des aciers, la mécanique et la déformation des matériaux, est une mission presque impossible puisque le CAP Forge n'est plus enseigné dans nos écoles.

Devant les marchés en forte progression telle que la filière aéronautique, Aubert et Duval devait employer des opérateurs avec peu de connaissances techniques, et qui devaient dans un temps relativement court (9 mois) assimiler les bases de notre métier.

Ainsi, nous avons fait appel à l'Education nationale en juillet 2015. Nous avons exposé notre besoin, et après plusieurs échanges, nous convenions du niveau et du type de formation à mettre en œuvre, sans oublier l'impératif « d'aller vite ». C'est alors qu'une collaboration, assidue, très active et efficace s'est opérée entre l'Education nationale et Aubert et Duval. Aussi, il a fallu tenir un planning serré pour permettre une première session débutant dès le mois d'avril 2016.

Grâce au savoir-faire des représentants de l'E.N. et aux compétences techniques d'Aubert & Duval, les séances de travail étaient très productives et se déroulaient dans un très bon état d'esprit. Les efforts de chacun ont permis la présentation du bloc qui a été validé par notre hiérarchie en février 2016. Depuis cette date, 5 candidats sont en cours de formation sur cette thématique.

Cette expérience fut pour moi très enrichissante et ce fut un réel plaisir de travailler avec ces partenaires de l'Education nationale. Aujourd'hui, grâce à ce travail en commun, nous avons pu apporter une réponse à notre besoin spécifique.

Merci à Sophie Chanet, Karine Martinet, Pierre Baptiste et Julien Paul pour leurs compétences et leur collaboration.



ZOOM...

Sophie Chanet

« Pouvez-vous nous expliquer votre métier de formatrice intégrée chez Aubert et Duval ? Quelle a été votre implication dans le projet « bloc de compétences, forge libre » ? »



Je suis formatrice du Greta avec une spécificité, je travaille au sein de l'entreprise Aubert et Duval depuis 1998 en formation dite « intégrée ».

A l'époque, seul existait le CAP par unité capitalisable. J'étais alors référente « français », « vie sociale et professionnelle », et j'accompagnais les salariés dans l'élaboration de leurs dossiers pour la préparation de CAP « industriels ». Cette expérience m'a permis d'appréhender les spécificités de la formation intégrée, et d'apprécier les contacts et relations privilégiées avec l'entreprise accueillante. Comprendre le fonctionnement de l'entreprise, s'approprier ses valeurs, respecter sa culture sont autant d'atouts pour participer à ses évolutions et être un véritable acteur de l'accompagnement au changement.

Ainsi, au fil des années, ont été développés différents dispositifs de formation, en réponse à des problématiques de ressources humaines : la formation intégrante, visant à faire face aux difficultés de recrutement ; les accompagnements VAE, pour certifier les compétences et accompagner les évolutions internes ; le FLE, pour faciliter l'intégration et l'adaptation au poste de travail ; la création et la mise en place de positionnements lors de la campagne alternance ; les remises à niveau, pour développer l'employabilité des salariés.

Toutes ces actions ayant en commun d'être au plus proche des postes de travail et des problématiques d'ateliers.

Si je vous dis forgeron, vous avez tout de suite en tête l'image d'un grand gaillard barbu, affublé d'un large tablier de cuir brut et armé d'un marteau puissant grâce auquel il frappe sur une pièce de métal rougeoyante. Si vous avez un peu d'imagination, peut-être verrez-vous aussi les étincelles voler, entendrez-vous le choc du marteau sur l'enclume et sentirez-vous la chaleur de la forge.

Ces images sont d'un autre âge, mais le forgeage reste un procédé technique complexe et on n'a pas trouvé mieux pour réaliser des pièces à très hautes caractéristiques mécaniques tels que des trains d'atterrissage, des viroles de booster de fusée, certaines pièces des sous-marins nucléaires ou encore des arbres pour les turbines à gaz.

Chez Aubert et Duval, le spécialiste auvergnat des aciers haut de gamme, la forge a gardé toute sa noblesse, tout en s'adaptant aux contraintes des marchés, aux évolutions technologiques, aux règles de sécurité.

Mais ce procédé, quel est-il ? De quoi parle-t-on quand on parle de forge aujourd'hui ?

En réalité, sous ce terme, se cachent plusieurs procédés différents : forge libre, matriçage, laminage circulaire, réalisés grâce à des outils variés : presses, pilons, machines à forger, fours de forge.

La maîtrise de ces installations et de ces procédés nécessite des compétences techniques élevées qui s'acquerraient au fil de l'expérience et des échanges avec les anciens.

Pour accompagner le parcours des jeunes forgerons, la formation intégrée, alliant l'acquisition de connaissances théoriques et techniques et de gestes professionnels pour l'obtention du CAP Mise en Forme des Matériaux, semblait une réponse adaptée, mais pour répondre aux besoins très spécifiques et mettre en valeur les activités de la forge libre, il était nécessaire de parfaire cette formation par un module certifiant.

Pour sa réalisation, un véritable travail d'équipe s'est mis en place, entre les inspecteurs Pierre Baptiste et Julien Paul ; la conseillère en formation continue, Karine Martinet ; le responsable de la boucle chaude Forge d'Aubert et Duval, François Van Imschoot, et moi-même.

Une soixantaine d'activités professionnelles ont été définies, retranscrites en termes de compétences (*savoirs et savoir-faire*) à acquérir et à évaluer. A cela s'ajoutent des compétences transversales (*issues du référentiel CLEA*) nécessaires pour « contribuer dans un groupe de manière positive et citoyenne ».

La suite du travail a consisté à définir les modalités d'évaluation : bilans durant la formation et évaluation finale sous forme de rédaction et soutenance d'un rapport d'activité. Des supports d'évaluation ont été élaborés et testés par des forgerons aguerris pour validation.

Aujourd'hui, après 8 mois, les jeunes inscrits dans ce parcours poursuivent leur formation.

Karine Martinet

« Pourquoi est-il nécessaire de faire évoluer l'offre de formation intégrée ? »

A l'origine des actions de formation intégrée dans les entreprises, les Greta proposent une prestation de conseil afin d'améliorer la productivité et/ou la qualité de la production. Les problématiques des entreprises sont identifiées par les salariés en poste et les Greta proposent un cadre méthodologique afin d'accompagner les équipes dans l'entreprise à identifier des solutions organisationnelles et/ou techniques. Ce travail méthodologique amenait les individus à se former et à développer de nouvelles compétences. Dans ce cadre, certains pouvaient valider des unités capitalisables et ainsi faire évoluer leur niveau de formation.

Aujourd'hui, les entreprises ont mis en place des démarches de lean management dans un objectif d'amélioration continue. Le rôle d'accompagnement méthodologique de la formation intégrée n'a donc plus lieu d'être sur ce plan. En revanche, les besoins de formation sont toujours présents dans les entreprises et les problématiques de transmission de savoir-faire perdurent.

La connaissance par la formation continue des entreprises et de leurs métiers est issue d'une relation partenariale forte et c'est dans ce contexte que l'offre de formation intégrée dans les entreprises doit évoluer. Cette évolution doit prendre en compte les profils et les aspirations des salariés actuels et potentiels des entreprises, les exigences des entreprises notamment en termes de savoir-être de leurs collaborateurs tout en s'intégrant dans leur stratégie de formation et sur un plan plus technique les éléments de financement de la formation continue induits par la réforme de la formation professionnelle.



Blocs de compétences

Un « bloc de compétences » sur mesure pour répondre aux attentes d'Aubert et Duval

L'Éducation nationale, premier certificateur en termes de diplômes professionnels et offreur de formation continue via le réseau des Gréta, a examiné, suite à la loi du 5 mars 2014 sur la formation, les modalités de construction de « blocs de compétences » au sein de ses diplômes professionnels. En alliance avec les aciéries Aubert et Duval, conceptrice de solutions métallurgiques, un projet pédagogique innovant autour du CAP « Mise en forme des matériaux » a été réalisé.

Filiale du Groupe Eramet au sein de la branche Alliages, Aubert & Duval (A&D) conçoit des solutions métallurgiques de pointe sous forme de pièces ou de produits longs pour les projets des industries les plus exigeantes: aéronautique, énergie, aciers d'outillages industriels, compétition automobile, médical...

Le cœur du métier consiste à développer, élaborer et transformer à chaud (*forgeage, matriçage et laminage, fonderie ou métallurgie des poudres*) des aciers spéciaux, superalliages, alliages d'aluminium et alliages de titane, pour répondre aux cahiers des charges les plus exigeants de ses clients.

D'une formation intégrée existante, vers une formation innovante adaptée aux besoins des territoires

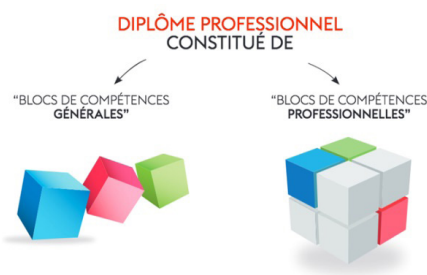
L'usine récolte les fruits d'un intense travail démarré en 2012 avec le reformatage des méthodes de travail, « notamment pour placer l'homme au cœur du dispositif ». C'est grâce à ce changement de culture que l'on peut parler de projets et d'avenir sur le site des Ancizes. La formation est un acteur incontournable, car elle accompagne le changement dans la durée. Cette dernière joue un rôle primordial dans le développement, la valorisation des compétences et surtout au niveau de l'employabilité

des collaborateurs. Bien intégré dans l'usine depuis plus de 20 ans, le Greta sait répondre parfaitement aux besoins de l'entreprise tout en proposant des solutions pédagogiques innovantes.

En effet, un travail autour du CAP « mise en forme des matériaux » a été engagé.

Ce diplôme de niveau V, trop généraliste, ne répondant plus aux besoins spécifiques de l'entreprise orientés vers le forgeage libre et le développement des savoir-être, la nécessité de rédiger un bloc de compétences complémentaires à cette certification s'est rapidement dégagée. Il s'organise en deux parties :

- une première partie autour de la spécialisation et de l'actualisation des compétences professionnelles « la forge libre »
- une deuxième partie orientée vers les savoir-être « contribuer à un groupe de façon positive et citoyenne ».



Ce bloc regroupe plusieurs chapitres de la nouvelle certification CLEA – S2CP (*Certificat de Connaissances et de Compétences Professionnelles*)

- utiliser des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
- travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe et comprendre son environnement,
- respecter les règles de vie collective et contribuer dans un groupe,
- maîtriser les gestes de premiers secours,
- apprendre à apprendre tout au long de la vie,
- travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel dans un tout collectif dans un cadre de projet,
- prendre des initiatives et être force de proposition,

- réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet,
- prendre des initiatives et savoir les communiquer préalablement à sa hiérarchie.

Ce travail conjoint avec le responsable technique d'Aubert et Duval, les corps d'inspections de l'Éducation nationale, la conseillère en formation continue et les formateurs du Greta a été mené. Il a permis :

- d'identifier les contenus de la formation transversale,
- de définir les modules spécifiques,
- de préciser les modalités d'évaluation des modules spécifiques,
- d'établir la liste des modules du S2CP qui pourraient entrer dans le module savoir-être,
- de réaliser un document d'accompagnement du référentiel pour faciliter la formation et l'évaluation,
- de déterminer le profil des candidats au vu du 1^{er} examen en juin 2017.

Pour l'entreprise, tout comme pour le stagiaire, l'intérêt de ce bloc est multiple : le bloc de compétences va permettre une reconnaissance des compétences techniques sur les spécificités du métier et les savoir-être attendus par l'entreprise. En résumé, il permet d'ouvrir la validation des acquis à la complémentarité formation initiale - formation continue et la validation des acquis de l'expérience.

Pour la certification de ce bloc, il a été envisagé une évaluation avec 2 épreuves : une écrite et une orale qui évaluent aussi bien les savoirs, que les savoir-faire professionnels et les savoir-être.

Les 5 stagiaires, positionnés avant leur entrée en formation, se sont vus offrir un parcours de formation adapté en fonction de leur préacquis. Tous en contrat de professionnalisation, ils sont entrés en formation en septembre 2016.

Contacts

Karine MARTINET
Conseillère en formation continue
Greta du Val d'allier
04 73 55 09 92
karine.martinet@ac-clermont.fr

Pierre BAPTISTE
Inspecteur de l'Éducation Nationale
Sciences et Techniques Industrielles
Chargé de mission prospective & innovation
Formation Initiale et Formation Continue
auprès de monsieur le DAFPIC
Rectorat
04 73 99 35 29
pierre.baptiste@ac-clermont.fr

Pierre Baptiste

En quoi ce projet « Bloc de compétences forge libre » est-il une adaptation aux besoins du territoire ?

Le CAP Mise en forme des matériaux permet aux candidats d'acquérir une polyvalence leur permettant de travailler dans plusieurs entreprises du secteur. Pour répondre aux besoins spécifiques d'Aubert et Duval et aux différents métiers des entreprises, l'idée a été d'ajouter des modules de formation complémentaires au diplôme initialement préparé. Un prolongement de cette réflexion sur le « bloc de compétences » pourrait être mené avec d'autres entreprises du secteur, telles qu'Aubert et Duval – Issoire, Interforge, UKA, Constellium... Ainsi, de nouvelles perspectives innovantes pour le transfert de compétences sur d'autres diplômes pourraient être envisagées.



Harmonisons nos pratiques RH

Le plan d'action académique se déploie. Les travaux et les documents harmonisés produits par un groupe d'acteurs issu des 9 GRETA et de la DAFPIC ont été validés à l'issue des différentes consultations et sont en vigueur dès cette année scolaire. Ils concernent le recrutement, l'évaluation et la formation du personnel. Ils sont désormais accessibles à tous, sur le logiciel qualité OPTIMISO qui permet de décrire l'organisation de chaque structure et le « qui fait quoi ».

Par ailleurs, le chantier « harmonisation et la sécurisation juridique des contrats de travail » arrive à son terme ; il se prolonge par l'intégration normale des évolutions réglementaires.

Enfin, un outil de gestion des RH (*O-GRH*) est en cours de déploiement sur le réseau des GRETA.

L'année 2017 est celle de l'harmonisation effective des pratiques, renforcée par la mise en place de formations aux entretiens de recrutement, aux entretiens professionnels. Un groupe de travail sera installé avec les organisations syndicales ; il sera chargé de conduire une évaluation des dispositifs mis en place, selon un processus d'amélioration continue.

Geneviève Deplat

Développement et mise en place des pôles de stages (PDS)

La création des pôles de stages vise à renforcer les liens entre l'École et l'Entreprise :

- en structurant la recherche de stages des élèves,
- en amenant les établissements scolaires à se créer localement un réseau d'entreprises partenaires engagées dans l'accueil de jeunes stagiaires.

Pôle de services au bénéfice des élèves, apprentis et étudiants, le PDS a vocation à développer et mutualiser les offres de stages et de périodes de formation en entreprise, à capitaliser et diffuser les bonnes pratiques et à fédérer les compétences et les ressources afin d'apporter un appui facilitateur à ses parties prenantes. Le travail en réseau des établissements scolaires est indispensable.

Pour notre académie, les PDS s'appuient sur les CLEEs (*Comités Locaux Ecole Entreprises*). A ce jour, 9 PDS sont en cours de structuration. Ils peuvent faire appel à un jeune en service civique pour les accompagner dans leur mise en place.

Dominique Cognard

Actualités

Brèves du **CFA**^{ENA}

- Possibilité d'accueillir des apprentis sur des places vacantes sous statut scolaire. Cette mesure expérimentale en 2016 va se généraliser à la rentrée scolaire 2017. Une autorisation de la Région est obligatoire, les diplômes visés ne doivent pas être proposés par d'autres CFA de l'académie.

- Mise en place et installation d'un groupe ressource académique pour le développement de l'apprentissage constitué d'experts

(chefs d'établissements, agents comptables et directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques)

- Recrutement d'un chef de projet pour développer la certification ISO 9001 et mettre en place avec chaque UFA¹ un contrat d'objectifs.



Bienvenue à Amélie Chadeyras qui a rejoint le CFAéna en septembre 2016

Quelques chiffres

- Réseau de 24 établissements partenaires et un catalogue de 53 formations du CAP au BTS.
- Effectif rentrée scolaire 2016 : 590 apprentis (*530 en 2015*).
- Collecte de la taxe d'apprentissage 2016 qui atteint les 1 800 000 €
- Taux de rupture 2015/2016 : 8,52 %.
- Taux de réussite session 2016 : 81,85 %.

¹ Unité de Formation par Apprentissage

Orchestrer - ISSN 2100-2258

Directeur de la publication : Francis MICHARD, délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue de l'académie de Clermont-Ferrand.

Ont participé à ce numéro : Pierre BAPTISTE, Emilie BERARD, Sophie CHANET, Dominique COGNARD, Geneviève DEPLAT, Patrick IMBEAUD, Karine MARTINET, Francis MICHARD, Jean-Paul PIFFERO, François VAN IMSCHOOT, Lionel VELILLA

Conception et réalisation : pôle systèmes d'information et de communication, DAFPIC-GIP.

Crédits photos : Centre Info - Emilie BERARD

Impression : imprimerie Rectorat de Clermont-Ferrand, Gergovia

Version numérique : <http://campagne.forpro-auvergne.org/orchestrer>

DAFPIC-GIP - février 2017 - 550 exemplaires - <http://www.greta-auvergne.fr>

académie
Clermont-Ferrand

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

