

MLW/PB – Le 12 juin 2017

## REUNION AGEN 1<sup>er</sup> JUIN 2017

P. Bottier, chef d'équipe gros-œuvre (titre professionnel) depuis 2008/2009

- contrat pro
- demande d'ouverture d'apprentissage

Depuis 2 ans, il n'y a pas de participants.

= destiné aux BP maçon (cible privilégiée)

Focalisé sur la gestion des équipes,

-venant des entreprises artisanales

Réouverture dès la rentrée 2017/2018, en s'appuyant sur le syndicat GO → l'activité repart.

Besoin identifié par les entreprises suite à des entretiens professionnels.

Compétences .... :

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| - Implantation               | 230 h         |
| - Préparation de chantier    | 80 h          |
| - <u>Animation d'équipes</u> | <u>30 h</u>   |
| - Exécuter avec une équipe   | 350 h en tout |

Partie innovation

Formateurs en double : sport et spécialiste



en communication      capitaine d'équipe

On filme les jeux de rôles et analyse comment les choses ont été faites pour améliorer les compétences de communication.

Analyse du travail : coffrage à réaliser, observation filmée (ce sont les formateurs qui filment : l'un film, l'autre prend des notes).

Les stagiaires oublient vite qu'ils sont filmés.

La transmission des consignes → également filmés.

Scènes aussi avec d'autres apprentis.

Appel à un prestataire extérieur pour la partie « communication » (spécialiste de communication management).



Pour la partie « chef de chantier » gros-œuvre qui démarre en 2017/2018.

Plus gestion administrative du personnel, en plus des compétences pour les chefs d'équipe.

Titre professionnel de niveau III

Servent à la demande des chefs d'entreprise en apprentissage.

Spécificité : alternance 1 semaine sur 3.

Recrutement des chefs d'équipe qui veulent devenir chefs de chantier.

Tendance : modulaire la formation de chefs de chantier. Etre dans le concret.

Faire des formations ciblées, le moins de théorie possible.

Quels prérequis ?

- Prendre mieux en compte le numérique
- Transversalité
- BIM



- . module management – communication (5 j)
- . module d’implantation (8 j)

Logique de modularisation et de capitalisation d’unités.

Un certificat est donné pour chaque module.

Condition pour que le système marche : il faut un retour bon auprès des entreprises.

Meilleure image de marque du CFA qui devient capable de former des cadres.

Il y a de plus en plus de chefs de chantier niveau II.

Formation modulaire de chefs de chantier, élaborée avec les entreprises.

Oui (cela intéresse les entreprises)	Non (cela ne les intéresse pas)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Animation d’équipe</li> <li>. Prise de parole en public</li> <li>. La partie gestion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Connaissance du droit social</li> <li>. Représentation de l’entreprise à l’extérieur</li> <li>. Normes, etc,</li> <li>Consistance</li> </ul>
Source d’information : les entretiens professionnels ↓	
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Gestionnaire</li> <li>. Organiseurs</li> <li>. Contrôleur</li> </ul>	Réalisations techniques en général Les industriels fond du suivi technique ↓ Formation interne Journées de regroupement avec des producteurs de matériaux.

Céline SANHAJI (Blanquefort) CEGO

TP Chef d’équipe gros-œuvre (6 candidats en 2016/2017)

Public cible : BP Maçon

Ils sont venus chercher le côté management.

Certains sont venus chercher ces compétences pour reprendre l’entreprise.

→ aussi technico, gestion, .....

Management → la pertinence d’avoir un chef pour atteindre les objectifs (donner du sens à la fonction).

Par beaucoup de jeux de rôles ; intégration des apprentis des premières années pour tester les approches à mettre en œuvre, débats d’idées entre deux équipes (7h/semaine soit 70h dans l’année).

Aussi le travail sur la réalisation des modules

Analyse de cas concrets.

On s’inspirait aussi des travaux d’accessibilité dans le CFA.

Inclusion de la sécurité et du développement durable.

Certains ont été depuis 7 ans dans le CFA.

Intervention des organismes extérieurs : OPPBTP, favorisation des dialogues pédagogiques et professionnels avec des partenaires qui ne sont pas là pour contrôler mais pour accompagner (toujours l'entrée par le sens).

Développement durable, sécurité : approche managériale, prix, économie d'énergie ; comment se servir de nouveaux produits, nouvelles procédures, etc.

Récupération du vécu, comparaison entre les situations anciennes et les situations nouvelles.

Récupération des documents auprès des bureaux d'études. Notion gestion du planning journalier : comment tu t'organises pour le faire ?

Intégration des logiciels qui permettent de le faire.

Gestion des imprévus.

Travail sur des logiciels « carte mentale » transformable en diagramme de Gant.

Travail avec un intervenant de la CCI spécialisée en :

- Relation client
- Communication
- Gestion des conflits (aussi pendant le BP pour tous les BP → transversalité)

⇒ Communication (cet aspect manque cruellement).

Correspondance entre les TP chefs d'équipe

- Aménagement finition
- Gros-œuvre

Points communs	Points différents
1) Préparation et planification des travaux 2) Prévention des risques et formations obligatoires 3) DD et culture qualité 4) communication avec deux groupes 5 Utilisation numérique	Voir document joint

On travaille sur du collaboratif : connaître le travail des autres pour organiser son propre travail.

#### ENTREPRISE :

Ce sont les jeunes qui appliquent en entreprise ce qu'ils apprennent en centre.

Les stagiaires ont le projet de créer l'entreprise ou de la développer. Par conséquent, dans la petite entreprise, le chef de chantier doit être également formé à la création d'entreprise et à la relation commerciale.

Dans les formations continues, il faut développer dans les titres professionnels le relationnel avec l'entreprise : se baser dans les formations sur la connaissance du projet de l'entreprise et de celle du jeune.

Défis : Adapter les situations d'apprentissage aux situations d'entreprise (ne pas parler tout le temps des tâches, par exemple).

La problématique se corse avec le niveau de la formation et avec la mixité des métiers.

---

Pour l'après-midi

→ Comment traiter l'hétérogénéité des publics, des problématiques, des objectifs, des attentes des apprenants, dans les formations à la communication, management, etc. ?

---

Comment coordonner les intervenants extérieurs ?

Il faut les mettre ensemble avec les formations de CFA ?

### Projet AGEN

- Optique créer des modules
- Approche transversale entre toutes interfaces
- Décloisonner les métiers.

Projet de TP (pas encore d'agrément)

D'abord :

- Analyser les besoins d'entreprises
- On sait qu'il y a de la demande au niveau des chefs d'équipe.

95% des entreprises sont des artisans sur Agen

Besoins exprimés :

- encadrement – management

S'acheminer aussi vers des formations modulaires.

Le sens de la formation : convaincre les entreprises que les chefs d'équipe bien formés garantissent plus de rentabilité aux entreprises.

Les entreprises parlent davantage de l'expérience que la compétence des chefs d'équipe.

- Comment convaincre les entreprises de l'utilité des formations de chefs d'équipe et de chefs de chantier ?
- Les chefs d'équipe d'aujourd'hui ne seront pas les mêmes que dans le passé.

Il faut aujourd'hui les chefs d'équipe nouvelle génération. On ne manage plus de la même manière que dans le passé.

Donc ne pas former au management, mais au management nouvelle génération, en adoptant également les méthodes pédagogiques à ce nouveau management.

→ Dans ces méthodes, développement des partenariats avec ADECO, etc.

Quelle plus-value immédiate de la formation ?

- critère de réussite de la performance
- petits modules.



CONSTRUCTY  
VET



Erasmus+

## Evolution des méthodes

- Pas d'avancées significatives au niveau des applications numériques dans les fonctions de niveau IV et III
- Quelle est la plus-value des nouvelles technologies de formation ?
- Nous avons un retard considérable dans le numérique

L'image de marque passe aussi par le numérique.

- Lecture de plan
- Recherche documentaire
- Utilisation des tablettes

Ceci passe aussi par la maîtrise de l'informatique.

Il faut se séparer de ses références traditionnelles.

Le numérique pour composer ses propres ressources.

Ceci permet aux étudiants de construire leurs parcours.

« Le numérique en formation » : oui mais pour changer quoi ?

*mobile*

On peut utiliser une « classe ~~mobile~~ » : un chariot avec des PC portable où il y a des ressources à utiliser :

- Pour travailler sur des modes opératoire
- Recherches sur internet
- Bâtir des devis
- Faire des rédactions
- Bâti-pédie : encyclopédie avec des ressources bâtiment (CSTB, voir S. CANDOR).

Borne interactive :

Chercher l'information, plans de travail pour chercher les métiers

Pascale Legosille

14 septembre : analyse du travail au CNAM

≠ reprise d'entreprise

→ promouvoir le tout numérique → devenir la tête de gondole.