

## UN DÉFI POUR UN CFA DU BTP : Nouveau type de public et de certification, nouvelle modalité de formation\*

L'activité de serrurerie /métallerie représente en France environ 23 000 entreprises dont 90 % emploient moins de 10 salariés. Il existe une grande diversité dans les domaines d'activité et les types d'ouvrages réalisés. 33 % des salariés sont considérés comme peu qualifiés.

**Entreprise volontaire** pour l'expérimentation :  
3 salariés (Région OUEST)  
**Domaine** : Serrurerie /métallerie

Plusieurs constats ont émergé : Les jeunes sortants de CAP non rénové ne sont pas directement opérationnels en entreprises. Celles-ci peinent à recruter. De façon plus spécifique, les parcours de formation et de certification existants ne répondent pas assez à la problématique de la double compétence : fabrication/installation.

Sur ce constat, avec le soutien de la Capeb<sup>1</sup>, de l'UNA<sup>2</sup> serrurerie/ métallerie et de l'OPCO CONSTRUCYS un nouveau CQP<sup>3</sup> *Fabricant installateur d'ouvrages métalliques du bâtiment* a été conçu. Le choix a été d'utiliser l'AFEST pour une partie de sa mise en œuvre.

Le CQP est divisé en 7 blocs : 6 blocs de compétences communes (la fabrication, la mise en œuvre, l'entretien et la maintenance, l'organisation du travail sur chantier, la sécurité, la communication au sein de l'entreprise) et 1 bloc de compétences spécifiques choisi par le candidat.

### Contexte et enjeux

L'entreprise artisanale est constituée de l'artisan, chef d'entreprise, de son frère titulaire d'un bac pro (BP) et candidat au CQP, et d'un apprenti.

1. Syndicat patronal représentant l'artisanat du bâtiment,  
2. Union nationale artisanale 3. Certificat de qualification professionnelle

L'objectif visé par le dirigeant est d'amener le candidat à pouvoir jouer un rôle de chef de chantier.

Cela nécessite un renforcement de ses compétences dans le domaine spécialisé des structures métalliques du bâtiment : fabrication, installation, maintenance.



Image d'illustration

Cette formation est une opportunité pour cette entreprise car elle répond à des enjeux économiques : nécessité de faire face à des évolutions technique et réglementaires, et à de nouveaux concurrents.

Un financement a été mis en place pour permettre au chef d'entreprise de libérer du temps pour la formation.

### Les objectifs d'apprentissage

Un des objectifs apprentissage du salarié est d'acquérir des compétences plus pointues sur la fabrication et l'installation de structures métalliques, et plus particulièrement un escalier balancé. D'autres objectifs de formation visent à développer l'autonomie et l'auto-contrôle. Schématiquement, tout ce qui est de l'ordre des normes, des règles est enseigné au CFA, tout ce qui relève de la pratique professionnelle, en entreprise.

#### Les intentions des acteurs :

- **Le chef d'entreprise** a endossé le rôle d'accompagnant.
- Il n'y a pas de trace sur ce qui a concrètement motivé le salarié à la préparation du CQP.
- Une convention *Employeur-Salarié* a été signée

#### La faisabilité

L'inquiétude venait du manque de visibilité des chantiers à venir. Et donc de planifier les situations de travail. Avec la Charte de l'AFEST, le chef d'entreprise s'est engagé à désigner les ressources

\*Source : *le Rapport Final « Expérimentation AFEST »* juillet 2018 - pages 193 à 206

internes, à organiser les activités de production de manière à placer l'apprenant dans des situations de travail qui lui permettent de développer ses compétences.

## L'ingénierie

Un prestataire a été choisi pour accompagner le CFA et l'entreprise dans le dispositif.

### Construction du référentiel

L'ingénierie a été très élaborée, en lien avec l'obtention de la certification : dans 1<sup>er</sup> temps, le référentiel de compétences a été conçu, en décrivant les activités principales, les compétences, aptitudes et connaissances mobilisées. Ce qui a servi, dans un 2<sup>e</sup> temps, à construire le référentiel de certification, avec les modalités et les critères d'évaluation.

### Répartition de la charge formative :

- Un **cabinet de conseil** a accompagné le dispositif
- **Le CFA** a été en charge de la mise en œuvre du CQP et de l'AFEST (analyse des situations de travail apprenantes, planification, aide des chefs d'entreprise à anticiper les aménagements de chantier, accompagnement dans les séances réflexives...).
- **Le chef d'entreprise** dans les situations de travail

### Le positionnement

LE CFA a mis une grille de repérage à disposition du salarié et du chef d'entreprise. LE CFA a dû gérer les écarts de point de vue, en tenant compte des critères de validation du CQP.

### La mise en œuvre.

La répartition de la formation a été de 119h (CFA) et 228h en situations de travail.

Les mises en situations de travail ont été identifiées par le CFA et l'artisan. Les formations en entreprise sont programmées en fonction des chantiers. A partir de l'examen de l'ouvrage, il oriente l'ouvrier vers des ressources pertinentes et réfléchit avec lui pour trouver des solutions. Cette étape demande les compétences pédagogiques du chef d'entreprise. Une formation préalable peut être nécessaire.

Le formateur n'est pas présent pendant la mise en situation.

Avec la relative imprévisibilité des chantiers et le décalage avec les formations programmées de manière hebdomadaire au CFA, le parcours CQP a été prolongé pour faciliter l'organisation des situations de travail.

### L'accompagnement réflexif

Il y a eu des échanges informels entre le formateur et l'apprenant. Ainsi que des échanges formels et informels avec le CFA. Dans le retour d'expérience, il a été précisé qu'il fallait donner plus de sens (notamment pédagogique) à ces temps utiles et néanmoins chronophages.

### L'évaluation

Deux modalités d'évaluation pour le CQP sont prévues : en situation professionnelle et devant un jury paritaire sur la base du dossier réalisé par le candidat (descriptions, photos, voire vidéos).

### Les résultats

- Pour **l'apprenant** : l'acquisition de compétences opérationnelles, une autonomie renforcée. Ainsi que plus de contacts avec les autres corps de métier et les interlocuteurs extérieurs.
- Pour **l'entreprise**, cela a permis de formaliser des outils, utiles à tous (check-lists, fiches journalières...).
- Cela a permis au **CFA** de s'ouvrir davantage à la formation continue, identifiée comme une perspective de développement

### Atelier GIR du 25 février 2020 :

Selon vous :

- Quels sont les facteurs de succès de l'AFEST ?
- Quelles difficultés, quels écueils ?
- Quelles sont les différentes étapes du dispositif

\*Source : *le Rapport Final « Expérimentation AFEST »* juillet 2018 - pages 193 à 206