

PROJET
D'ETABLISSEMENT
LACROUZETTE
BESSIERES



PREAMBULE

Le CFA UNICEM Midi-Pyrénées s'est engagé dans la conception de son nouveau projet d'établissement au cours de l'année 2009, en adoptant une démarche participative.

La mise en œuvre de ce nouveau projet a démarré de manière simultanée avec l'engagement dans le Projet Régional d'Amélioration de la Qualité 2010-2011, dès janvier 2010, marquant ainsi un tournant déterminant dans l'évolution des pratiques quotidiennes en direction des apprentis, mais aussi en direction des maîtres d'apprentissage.

A ce jour, les 9 Actions du Projet d'Etablissement continuent de constituer les axes majeurs de la vie du CFA UNICEM et font l'objet d'un suivi régulier afin d'adapter certaines modalités de mise en œuvre à de nouveaux besoins.

C'est le cas notamment de l'action 3 « Mise en place de parcours modulaires et personnalisation des formations » qui se voit modifiée de deux manières.

D'une part, après avoir dégagé 5 profils différents d'apprentis face au processus d'acquisition et adapté les plannings hebdomadaires à cette différenciation, la conception d'un tableau de stratégie a pu être amorcée en septembre 2011 comme prévu.

La méthode de travail se voit néanmoins modifiée par rapport aux prévisions de 2009.

Il s'agit en effet de constituer des groupes de travail par discipline « Groupes d'Action Pédagogique » chargés d'élaborer une stratégie pédagogique s'appuyant sur l'alternance après une mise à plat des référentiels et d'adapter les contenus d'enseignement à chaque groupe profil afin de garantir une approche dynamique des acquisitions pour chaque apprenti.

Il sera ensuite possible de finaliser un Tableau de Stratégie Pédagogique dégagant les priorités d'enseignement de chaque discipline en fonction des pré-requis d'enseignement pour les acquisitions fondamentales dans les métiers visés.

Cet objectif dépasse désormais le cadre du CFA Unicem Midi-Pyrénées et est partagé avec les deux CFA UNICEM de Bretagne et de Rhône- Alpes.

D'autre part, l'évolution des niveaux des apprentis à leur entrée au CFA nous impose de déployer des enseignements visant à consolider les compétences clés répertoriées dans le « Socle commun de sortie de 3^o », lorsqu'elles sont fondamentales pour la progression visée en niveau V, mais non acquises à l'entrée en formation.

Dès la rentrée 2013, le CFA mettra en œuvre des modalités d'enseignement spécifiques à cet objectif, ce qui n'était pas prévu dans le projet d'établissement présenté en 2009.

Par ailleurs, l'engagement du CFA dans les projets PRAQA dès 2010 a permis d'initier de nouveaux postes dont les missions dépassent aujourd'hui celles projetées en 2009. Il s'agit désormais de les pérenniser au-delà du cadre des appels à projets.

C'est le cas tout d'abord, du poste de Responsable du Centre de Ressources et d'Appui à la Formation (CRAF) dont la mission essentielle de pilotage du projet d'établissement PRAQA/FSE s'est vu dotée des missions complémentaires suivantes :

- la coordination pédagogique et le tutorat des nouveaux formateurs,
- l'assistance à la réalisation de projets ressources,

- la mise en œuvre de la personnalisation des parcours de formation des apprenants, ces missions étant directement liées à la dynamique de rénovation de l'appareil pédagogique décrite ci-dessus.

Enfin, le poste de Correspondant Santé, Sécurité, Environnement, Handicap, a lui-même émergé de la mission de mise en œuvre de la Charte Agefiph pour l'accueil des personnes handicapées (directement liée à PRAQA I), qui s'est vu élargie à :

- la mise en œuvre de la politique Santé Sécurité Environnement du CFA
- la recherche de l'amélioration du dispositif « Santé Sécurité » des équipes (formateurs et apprentis)
- l'action environnementale sur les ressources et les déchets.

Ces trois axes sont apparus depuis 2009 comme des nécessités d'adaptation du CFA à son environnement réglementaire et illustrent avant tout notre engagement volontaire dans une politique plus globale de prévention des risques liés à l'activité professionnelle.

En conclusion, le CFA est impliqué dans un projet éducatif global et cohérent.

TABLE DES MATIERES

1	ETAT DES LIEUX.....	5
1.1	DESCRIPTIF DE LA SITUATION DU CENTRE ET DE SON EVOLUTION	5
1.1.1	<i>Situation générale</i>	5
1.1.2	<i>Formations ouvertes</i>	6
1.1.3	<i>Effectifs</i>	7
1.1.4	<i>Descriptif des moyens</i>	7
1.1.5	<i>Services Restauration, Hébergement, Transports</i>	14
1.2	ANALYSE DE LA SITUATION.....	15
1.2.1	<i>Analyse du système</i>	15
1.2.2	<i>Analyse des fonctions</i>	16
1.2.3	<i>Un CFA entre tradition et modernité</i>	19
2	LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU CENTRE	26
2.1	CHOIX DES OBJECTIFS STRATEGIQUES DU CENTRE.....	26
2.2	HIERARCHISATION DES OBJECTIFS OPERATIONNELS	26

1 ETAT DES LIEUX

1.1 Descriptif de la situation du centre et de son évolution

1.1.1 Situation générale

Le CFA Unicem de Lacrouzette –Bessières présente la caractéristique d'être implanté sur 2 sites distincts et distants d'une centaine de kilomètres l'un de l'autre :

- Lacrouzette dans le Tarn, dédié à la formation des tailleurs de pierre et
- Bessières dans la Haute –Garonne, dédié à la formation en conduite d'engins.

Cependant, la notion de « CFA de branche » avec le développement d'une identité commune dès la création du site de Bessières en Septembre 2006, est une réalité qui a été rendue possible grâce notamment à une instance de Direction commune aux deux établissements, une coordination pédagogique qui englobe les 2 sites, la mutualisation de certaines tâches administratives et la mobilité de certains formateurs.

Ouvert en 1976, le CFA de Lacrouzette se situe dans le Sidobre, massif granitique, dont l'activité économique est concentrée autour de l'extraction et la transformation du granit, l'outillage, le transport des matériaux ...

Il dispense des formations de niveau IV et niveau V et répond ainsi aux besoins des entreprises du Grand Sud Ouest qui oeuvrent dans les domaines de la taille de cheminées, de la restauration, de la décoration d'intérieur et de la marbrerie.

Sa zone de recrutement, directement liée à la dispersion des entreprises de la profession sur le territoire, s'étend au-delà de la Région Midi-Pyrénées pour atteindre les Régions Languedoc-Roussillon, Aquitaine ou encore PACA.

Le Centre de Bessières en Haute-Garonne, ouvert en septembre 2006, se situe sur un terrain de 7 hectares, à 25 kilomètres de Toulouse, soit à 2H30 de Bordeaux, de Montpellier, de Pau et de Limoges. Cette position centrale associée à la desserte par autoroute constitue un atout majeur en matière de recrutement et de partenariat avec les entreprises et partenaires institutionnels qui trouvent aussi sur le Centre de Bessières, avec CEFICEM, une offre de Formation Continue pour les salariés ou les demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation.

1.1.2 Formations ouvertes

➤ Centre de Lacrouzette

- CAP Tailleur de pierre – marbrier du bâtiment et de la décoration (niveau V)
- Brevet Professionnel des Métiers de la pierre (niveau IV)

☞ *La nouvelle architecture des diplômés de niveau V dans les métiers de la pierre sera mise en place à moyen terme. Il est important ici de rappeler la spécificité de deux métiers différents :*

Le « tailleur de pierre » qui est un professionnel du bâtiment, réalise des éléments

architecturaux en pierre de taille : murs, arcs, linteaux, plate-bande, voûtes, piliers,

colonnes, frontons, corniches, balustrades, cheminées, escaliers, etc.

Son domaine professionnel est la taille et la pose des éléments réalisés.

Le « marbrier et granitier » qui est un professionnel du bâtiment et du funéraire, réalise des éléments polis de décoration réservés aux : murs pelliculaires, dallages, cheminées, les dessus de meubles de cuisine, de salles de bain, monuments funéraires etc.

Son domaine professionnel est la petite taille de pierre, le polissage et également la pose des éléments réalisés.

Il faut différencier le tailleur de pierre et le marbrier dont les besoins technologiques et les pratiques en entreprise sont très différents.

Le CFA s'efforce dans ses pratiques pédagogiques d'intégrer ces différences fondamentales, bien que le diplôme soit commun aux deux métiers.

➤ Centre de Bessières

- CAP Conducteur d'engins de la carrière et matériaux (niveau V)

1.1.3 Effectifs

➤ **Bessières**

A la rentrée 2009, les effectifs du site de Bessières se chiffrent à 46.

25 en CAP 1^o année dont 1 fille

21 en CAP 2^o année dont 1 fille.

Le taux de placement de la promotion 2006-2008 a atteint 80% dans les entreprises de la branche.

➤ **Lacrouzette**

A la rentrée 2009, le nombre total d'apprentis est de 50 :

12 en Brevet Professionnel 1^o année

12 apprentis en BP 2^o année dont 1 fille

14 en CAP 1^o année.

12 CAP 2^o année

Le taux de placement connu à ce jour, est de 80% pour la promotion 2006- 2008

1.1.4 Descriptif des moyens

a) Ressources humaines

Direction

T.Perez –Directeur

L.Faury- Adjointe de direction chargée de la pédagogie

Equipe Bessières

Jean-Luc Bedouch : Appui technique aux formateurs de conduite - CDI temps plein

Valérie Broquère : suivi de l'apprentissage - CDI Temps Plein

Céline Courtade : assistante de direction - CDI Temps Plein

Marina Curot : chargée de mission auprès de entreprises - CDD Mi-temps

Eric Foulquier : formateur en conduite d'engins - CDI Mi-temps

Fabien Larfaillou : formateur en conduite d'engins - CDD Temps plein

Rachel Vernheres : agent de service - CDI temps partiel

Pascale Feral : agent de service - CDI temps partiel

Equipe multisite

Sabine Daydé-Tognacca : formatrice en domaine littéraire - CDI temps plein

Patrice Josserand : formateur Education Physique et sportive et SST - CDI temps plein

Véronique Marty : formatrice en domaine scientifique et Prévention santé environnement. –
CDI temps plein

Equipe Lacrouzette

Isabelle Andreo : formatrice en arts appliqués - CDI temps partiel

Georges Barragan : formateur en taille de pierre - CDI temps plein

Emmanuelle Boyer : secrétariat – accueil vie scolaire - CDI temps plein

Joseph Fillol : formateur en géologie - CDI temps partiel

Arnaud Landroit : formateur en taille de pierre - CDI temps partiel

Philippe Lhopiteau : formateur en taille de pierre - CDI temps partiel

Magalie Montaud agent de service - CDI temps plein

Cette équipe est complétée par 3 agents de sécurité et d'entretien et 2 formateurs sous contrats de mise à disposition par des organismes partenaires (GRETA)

b) Ressources logistiques

➤ **Centre de Bessières**

La partie technique des locaux d'enseignement se répartie sur 2 espaces

1 Espace Ateliers de conduite d'engins et 1 espace mécanique :

Espace Ateliers de conduite

3 Pelles : 1 PC 210 Komatsu et 3 Godets, 1 curage, 1 terrassement, 1 tranchée
1 Neuson 120 02 et 3 Godets, 1 curage, 1 terrassement, 1 tranchée
1 PC 88 Komatsu et 4 Godets, 1 curage, 1 terrassement, 1 tranchée, 1 trapèze

2 Mini Pelles : 1 Volvo EC 25 et 3 Godets, 1 curage, 1 terrassement, 1 tranchée
1 Neuson 3703 et 4 Godets, 1 curage, 1 terrassement, 2 tranchées

2 Chargeuses : 1 WA 320 Komatsu
1 WA 430 Komatsu

3 Tombereaux : 1 Volvo A25 C (BM), 1 Volvo A25 C, 1 A25 D

1 Tractopelle : 1 JCB 3 CX et 4 Godets, 1 curage, 1 terrassement, 1 tranchée, 1 trapèze

1 Bouteur : 1 D41-6 Komatsu

1 Compacteur : 1 Dynapac CA 602

1 Niveleuse : 1 O&K F156A

Autres équipements

1 cuve à fuel 2000 litres

2 lances incendie pour lavage d'engins

1 nettoyeur à haute-pression

1 compresseur (air comprimé)

1 établi

2 caisses à outils

1 lit roulant
1 brouette
1 local type «Algéco® » équipé en bureau et vestiaire
1 meuble à outils (gros outils)
1 tableau Blanc avec deux volets
2 bacs de rétention pour hydrocarbures
1 fosse à vidange
1 fosse de lavage avec séparateur d'hydrocarbures
1 cuve de récupération d'huiles usagées
4 bacs à vidange
3 pompes à graisse
1 pompe à graisse air comprimé
2 distributeurs d'huile air comprimé
2 portes futs 60 litres
1 porte fut 208 litres
1 chargeur à batterie
1 combiné oxygène acétylène
1 transpalette
1 tronçonneuse
1 disqueuse thermique
1 disqueuse électrique (grande)
1 disqueuse électrique (petite)
1 perceuse
1 gyro laser
2 débroussailleuses
2 pioches
2 pelles de maçon
6 pelles bêche
2 râtaux
7 balais larges
3 raclettes
1 Aspirateur

Appareux de levage

- 4 Manilles type « lyre moyenne »
- 2 Manilles type « lyre grande »
- 2 Kits d'arrimage
- 1 chaîne 1 brin (3150 Kg)
- 1 chaîne 2 brins (2120 Kg)
- 1 chaîne 4 brins (4750 Kg)
- 2 câbles
- 2 sangles plates
- 1 Kit de levage pour buse (1500 Kg)
- 1 pose bordures
- 1 pince à buse
- 1 pince à fut 208 litres
- 1 « Algéco® » équipé de 2 Tables et 4 Chaises

L'espace de mécanique

Il est constitué de

- 8 caisses à outils traditionnels,
- 1 armoire avec outils spécifiques,
- établis,
- 1 perceuse à colonne
- meuleuses,
- 1 presse à vérin hydraulique
- 1 cric 20 000 kg
- 2 chandelles
- 1 palan hydraulique (chèvre)
- bancs - moteur
- 2 moteurs pour démontage,
- 1 moteur pour démonstration
- 1 pont Arrière pour démonstration
- 1 chariot à batterie-câbles, multimètres
- 1 lot de pièces détachées pour démontage
- 1 moteur « Neuson » pour démontage
- 1 armoire avec outils spécifiques.

A cet équipement s'ajoute un **laboratoire mutualisé** avec CEFICEM. C'est un laboratoire d'analyses et d'essais pour les bétons et les granulats.

Le pôle d'enseignement

- 1 Centre de Ressources équipé de 13 postes informatiques avec liaison internet et une capacité d'accueil extensible.
- 1 salle d'enseignement mutualisée : Topographie, Technologie, Enseignement général et Travaux pratiques en Math /sciences.
- 3 salles d'une capacité de 16 places
- 1 salle de coordination pédagogique dans laquelle chaque formateur dispose d'un poste informatique et d'une liaison Internet
- 1 bureau pour « l'animation - médiation »
- 1 salle de stockage pour les produits d'entretien
- 1 bureau pour l'équipe d'entretien

Le pôle hébergement

Ce pôle est constitué de :

- un bâtiment de plain-pied, en 2 parties permettant la mixité et accessible aux personnes handicapées, où se répartissent 14 chambres à 2 lits, équipées de douches et W.C.
- un espace réservé à l'animation /vie des apprentis, équipé d'une bibliothèque, TV magnétoscope, 1 baby-foot, 1 table de ping-pong, tables et chaises, réfrigérateur, lavabo.

Le pôle administratif

Ce corps de bâtiments abrite 3 bureaux occupés par le CFA et 4 bureaux occupés par CEFICEM et FORCEMAT ainsi qu'une salle de réunion équipée en multimédia et mutualisée.

Le pôle de restauration

Le pôle restauration est constitué de :

- 2 salles de restauration, l'une de 48 places et une seconde salle de réunion / restauration de 10 places.
- une salle de plonge avec :
 - un évier, 1 dérochage, 1 machine plonge à 2 paniers.
 - une cuisine constituée de :
 - une chambre froide à 2 portes
 - 1 four de réchauffage
 - 1 plaque 4 feux électriques
 - 1 coupe pain manuel
 - 1 armoire à rangement de produits sec et vaisselle
 - 1 table de préparation froide
 - 1 hotte,
 - 2 chariots
 - un local à poubelle équipé de matériel de nettoyage
 - 1 chariot double compartiment
 - une monture à languette
 - 1 container de 1000 litres
 - un vestiaire doté de

- 1 douche, 3 placards, 1 W.C, 1 lavabo
- 1 local technique équipé de
- 1 machine à laver
- 1 sèche linge
- 1 étagère
- des produits d'entretien

➤ **Centre de Lacrouzette**

Le Centre de Lacrouzette se compose de plusieurs corps de bâtiments occupant une surface totale d'environ 1800 m². Il est constitué de :

1 Atelier des métiers de la pierre équipé en machines modernes pour la coupe, le fraisage, le perçage et le polissage des pierres, marbres et granit, équipé de :

- 17 flexibles mécaniques et 3 flexibles hydrauliques pour le polissage
- 2 genouillères,
- 1 grande débiteuse
- 1 banc de marbrerie
- 3 petites débiteuses
- 2 perceuses et leur équipement (tubes diamantés)
- 18 postes de travail et leur équipement (meules diamantées, meules à différents grains, meules toupie, massettes, ciseaux, bouchardes)
- du matériel à air comprimé (marteaux pneumatiques de différentes tailles et leurs outillages)
- des disqueuses à main et disques diamant de différentes tailles.
- 1 bâtiment Restauration /Ateliers/ vestiaires/ toilettes
- 2 tables aspirantes + 5 bras d'aspiration
- 1 salle d'enseignement

1 Atelier de taille de pierre et de débitage avec :

- 1 grande débiteuse à commande numérique,
- 1 grande débiteuse classique,
- 1 machine polyvalente pour le moulurage, le perçage, de dégrossissage et le polissage,
- 1 tour à profil,
- 1 scie à câble diamanté pour les découpes,
- 1 chariot élévateur - capacité 2 tonnes
- 1 chariot élévateur- capacité 4 tonnes
- 24 postes de travail avec équipements /outillages à main et à air comprimé
- 1 cabine d'aspiration + 9 bras d'aspiration

1 Atelier de gravure composé de :

- 1 cabine de sablage complète,
- 12 postes de travail (avec équipements et outillages à main et à air comprimé)

L'ensemble de ces 3 ateliers est alimenté par un local technique comprenant 2 compresseurs et 1 pompe à eau

1 Centre de Ressources équipé de 12 PC, utilisé pour

- l'enseignement de dessin assisté par ordinateurs
- les ateliers de remédiation
- la consultation de ressources pédagogiques et de recherches documentaires

1 salle de dessin technique équipée de 20 Tables à dessin

1 salle de dessin d'art équipée de :

- 11 tables à dessin et tabourets,
- 1 sellette avec chapiteau ionique
- 1 table en travertin de 10 places
- 2 tableaux d'affichage
- 1 grand meuble avec 23 plateaux bois pour le modelage
- 2 étagères de présentation des modelages
- 42 modelages de petite taille
- 3 modelages de grande taille
- 1 écran de projection
- 9 tournettes pour le modelage
- 1 photocopieur
- diverses petites fournitures liées à cette discipline

1 bureau de la coordination pédagogique

1 salle pluridisciplinaire pour la géologie, l'enseignement général et les Travaux Pratiques en Mathématiques/Sciences.

1 double amphithéâtre de 64 places, séparable en 2 parties insonorisées, équipé de matériel vidéo : écran, ordinateur, magnéscope, vidéo disques, épiscopes, rétroprojecteur.

1 salle des formateurs équipée de postes informatiques individuels avec liaison Internet

1 bâtiment hébergeant la salle de restauration d'une capacité d'accueil de 50 places
L'infirmerie, les sanitaires et vestiaires, le serveur informatique, un magasin, un local d'archive

1 bâtiment administratif hébergeant :

le service accueil et suivi administratif de l'apprentissage, le bureau de la Direction, une salle de réunion, des sanitaires

1 parking avec une capacité d'accueil de 26 places dont un emplacement réservé handicapé

1 parking aux apprentis internes d'une capacité d'accueil de 20 places environ

c) Ressources informatiques

Tous les agents du CFA à Lacrouzette et à Bessières disposent d'un poste informatique en réseau, avec liaison internet haut débit par ADSL.

Le Centre de Ressources est également équipé en postes informatiques en réseau, mis à la disposition des apprentis qui les utilisent pour la réalisation de travaux pédagogiques en présence de leurs formateurs ou en autonomie.

d) Activités physiques et sportives

Les activités physiques et sportives se déroulent sur les espaces naturels à proximité des centres, ainsi que sur les installations municipales mises à dispositions du CFA.

1.1.5 Services Restauration, Hébergement, Transports

➤ Centre de Lacrouzette

Le Centre de Lacrouzette propose un service de restauration en liaison froide avec un traiteur pour collectivités.

Un hébergement est assuré sous forme de chalets équipés. Avec une capacité d'accueil de 50 personnes et un accès aux installations sportives à proximité.

➤ Centre de Bessières

Le Centre de Bessières propose :

- un service de restauration en liaison chaude avec la Cuisine Centrale de la Municipalité.
- un hébergement d'une capacité d'accueil de 32 lits répartis en 2 blocs de chambres doubles, chacune étant équipée d'une salle d'eau.

Dans les deux centres, la surveillance d'internat est assurée par un service de sécurité externe. Le CFA organise également les liaisons avec la SNCF pour l'arrivée du lundi et le départ du vendredi, via une société privée de transports.

1.2 Analyse de la situation

1.1.2 Analyse du système

a) Historique des grandes décisions au cours des 5 dernières années

La création du CFA de Bessières en Conduite d'Engins en septembre 2006 a constitué une réponse aux besoins de recrutement et formation dans la branche professionnelle des

« Carrières et matériaux de construction ».

En effet, le diagnostic sur l'emploi et la formation, mené dans le cadre du Contrat d'Objectifs de la Région Midi-Pyrénées, ainsi que les enquêtes de besoins menées en 2003 par l'UNICEM, faisaient ressortir des besoins non satisfaits en matière de recrutement de main-d'œuvre qualifiée dans l'ensemble des métiers de la branche - des carrières à l'industrie du béton.

De plus, l'évolution de la pyramide des âges sur les années à venir et la complexification de certains métiers de la branche confirmaient cette nécessité sur du long terme.

En outre, le Centre de Bessières venant s'inscrire en complémentarité avec le Centre de Lacrouzette, a permis à la branche Carrières et Matériaux de déployer une offre de formation jusque là inexistante dans le Grand Sud et par là même, de faire connaître au grand public, un cursus professionnel méconnu.

Par ailleurs, la volonté toujours fortement affirmée de répondre à une exigence de qualité a conduit à la transformation de 3 postes de formateurs vacataires en Contrats à Durée Indéterminée à temps partiel.

b) Projets internes et vis-à-vis de l'extérieur

La consolidation du site de Bessières depuis son ouverture en 2006 et la pérennisation des postes de formateurs à Lacrouzette, (cf.II-1.a), de même que sa proximité avec CEFICEM, confèrent au CFA Unicem une bonne réactivité face à l'évolution des besoins de formation de la branche Carrières et Matériaux.

Néanmoins, la faible connaissance des métiers de cette branche par le grand public et les jeunes en particulier lui impose de se doter de moyens pour assurer son rayonnement et répondre aux besoins des entreprises en matière de recrutement de personnel qualifié.

D'autre part, les modalités de formation et de certification de tous les CAP ont considérablement évolué en peu de temps et restent souvent du domaine réservé des formateurs.

Aussi, les entreprises et maîtres d'apprentissage demeurent peu conscients du rôle qui leur est dévolu dans le processus d'obtention du diplôme, notamment avec l'adoption du Contrôle en Cours de Formation, qui favorise la personnalisation des parcours de formation, dans lequel s'implique activement le CFA de Bessières - Lacrouzette.

Le CFA Lacrouzette –Bessières a pour ambition de consolider sa démarche de qualité en développant son offre de formation de manière à répondre aux besoins des entreprises et en contribuant de manière plus large à l'égalité des chances de réussite.

A ce titre, il s'engage à promouvoir l'apprentissage auprès des entreprises adhérentes et à déployer des modalités de formation qui conduiront les apprentis vers une qualification professionnelle diplômante favorisant ainsi leur insertion à long terme, dans la branche professionnelle de la Carrière et des Matériaux.

Ce double enjeu passe par un certain nombre de projets visant à renforcer par exemple le dispositif de communication interne et de liaison entre le CFA et les maîtres d'apprentissage pour l'accompagnement de l'apprenti vers son diplôme. Il s'agit aussi et surtout de modifier toute son architecture pédagogique avec la mise en place de personnalisation des formations et la modularisation des parcours, tout en s'attachant à entretenir la qualité de vie des apprentis au CFA. (cf: B - Les orientations stratégiques du CFA).

Par ailleurs, afin de rester réactif devant les besoins de qualifications des entreprises, il s'engage à conduire les analyses de besoins qui déboucheraient sur l'ouverture de formations de niveaux IV ou III.

1.1.3 Analyse des fonctions

a) Gestion financière

Cette fonction est partagée.

Les propositions, le suivi administratif, budgétaire et comptable sont effectués en région.

Le contrôle de gestion, les bilans sont assurés par le siège à Paris.

b) Administration

La fonction Administration a considérablement évolué avec la création du site de Bessières ; elle s'organise sur la base de 5 postes :

1 Directeur

1 poste d'Adjoint de Direction chargé de :

- l'organisation pédagogique des 2 centres
- des relations avec les institutions académiques
- de la gestion des examens,
- de l'encadrement et coordination de l'équipe pédagogique.

1 poste d'Assistante de Direction basé à Bessières chargé de :

- l'accueil et l'orientation des personnes et des appels téléphoniques
- la comptabilité
- secrétariat courant de la Direction,
- la liaison avec le siège à Paris, en matière de gestion des Ressources Humaines

1 poste « Accueil et Secrétariat de vie scolaire » basé à Lacrouzette chargé de :

- l'accueil et l'orientation des appels téléphoniques et des personnes
- suivi administratif des dossiers des apprentis,

- traitement des différentes enquêtes relatives à la vie de l'apprentissage,
 - suivi administratif des relations avec les différents prestataires de services.
- 1 poste « vie de l'apprentissage » chargé du suivi des dossiers apprentis

1 poste de « chargé de mission » à mi temps en CDD, chargé de

- promouvoir l'apprentissage dans les entreprises de la branche,
- développer l'image du CFA Unicem auprès de partenaires économiques et institutionnels acteurs sur les volets d'insertion et de développement économique.

c) Traitement de l'information

La création du Centre de Formation de Bessières a engendré une augmentation de ses effectifs salariés, une mobilité de certains formateurs et de la Direction, une multiplication d'informations en matière de gestion administrative, suivi des apprentis et pédagogie.

Même si l'évolution des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) a procuré au CFA le moyen de lever la contrainte liée à l'éloignement et la à dispersion des entreprises qui accueillent les jeunes, la notion de communication interne apparaît comme un paramètre nouveau à prendre en charge dans la vie du CFA, afin de créer une cohésion des deux sites et une identité commune.

Ainsi, une veille est mise en place dès la rentrée 2009, sous forme de réunions de fonctionnement permettant de partager les informations entre les services ou d'amorcer de nouveaux projets.

De plus, la notion de communication interne est appelée à s'élargir dans les années à venir, à l'ensemble des CFA de l'Unicem répartis sur le territoire national. Le système informatique dans son ensemble est en cours de modification afin d'être intégré au système informatique de l'UNICEM, et de développer à moyen terme un Espace Numérique de Travail qui permettra entre autre, le partage de ressources pédagogiques et une harmonisation des pratiques entre tous les CFA de l'UNICEM du territoire national.

d) Ressources humaines

L'ouverture du Centre de Bessières en Septembre 2006, a permis la création de :

- 1 poste à Temps Plein d'animateur/médiateur
- 2, 5 postes pour les enseignements professionnels
- 2 postes à Temps partiel d'agents d'entretien

et la transformation d'un emploi vacataire en enseignement général en 1 poste en CDI Temps Plein pour le domaine littéraire.

La volonté affirmée dans le précédent Projet d'Etablissement de pérenniser les emplois vacataires sous forme de Contrats à Durée Indéterminée à temps partiel, a pu être réalisée au 1^o janvier 2009, pour les trois postes de formateurs du domaine pratique à Lacrouzette qui étaient concernés.

Ainsi le CFA répond à une exigence de qualité en matière de pédagogie qui mobilise du temps d'encadrement des apprentis et de suivi dans leur apprentissage en entreprise.

En outre, l'inscription des fonctions de formateur dans les conventions collectives de l'UNICEM dès janvier 2010, apportera une lisibilité sans ambiguïté sur la spécificité des pratiques des CFA et de la classification de leur personnel.

e) Formation du personnel

Le personnel formateur du CFA Lacrouzette - Bessières se caractérise par sa double compétence tant dans le domaine technique que dans le domaine pédagogique.

Au plan plus général, l'ensemble du personnel des services pédagogique, administratif et technique est confronté à une évolution de ses pratiques avec l'usage des « nouvelles » technologies, ou l'application d'une réglementation en perpétuelle évolution en matière « d'Hygiène et Sécurité ou prévention des risques ».

Aussi, la volonté toujours ré-affirmée du CFA, de demeurer en phase avec les critères de qualité, nous engage à renforcer le dispositif de formation de son personnel via des partenaires régionaux ou nationaux pour les années les années à venir. (cf: B Les orientations stratégiques du Centre)

☞ *Un dispositif d'accueil et d'intégration du personnel nouveau est instauré. Il prévoit :*

- un « livret d'accueil » permettant d'appréhender l'environnement dans lequel se situe le CFA et ses partenaires, d'identifier les différents collaborateurs et leurs fonctions, de prendre acte de consignes de sécurité et des grandes lignes d'organisation interne,
- un accompagnement éventuel à la prise de poste afin de renforcer, si besoin, certains aspects des compétences de l'agent nouvellement recruté, sur le plan pédagogique notamment.

1.1.4 Un CFA entre tradition et modernité

a) Pédagogie de l'alternance

Le CFA Lacrouzette-Bessières accueille des jeunes de 16 à 25 ans, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ils sont présents sur les centres de formation selon un rythme de 1 semaine par mois, soit 24 semaines par année de formation, ou encore 25% de son temps de formation.

L'apprenti est en entreprise à raison de 75% de son temps de formation, selon les règles du Code du Travail.

L'organisation interne et l'élaboration des progressions pédagogiques s'organisent sur la base de cette alternance.

➤ Scénario et organisation pédagogique

Dans la continuité de son histoire, le CFA de Lacrouzette – Bessières s'attache à développer une ingénierie pédagogique permettant de concilier les 3 pôles que sont :

- les hétérogénéités de niveau initial des apprentis à l'entrée au CFA
- les exigences académiques de certification
- les besoins de qualification exprimés par les professionnels de la branche.

Les choix d'organisation reposent tous sur une prise en compte de l'apprenti, qui par définition, est « celui qui apprend en pratiquant ».

Ainsi, le principe pédagogique du CFA, repose sur la reproduction du geste professionnel, permettant d'acquérir un savoir-faire puis les savoir associés, qui progressivement, conduiront vers une capacité de théorisation.

De plus l'introduction des Technologies dans la pratique professionnelle, notamment en Taille de pierre avec, par exemple, le Dessin Assisté par Ordinateur (DAO) ou l'utilisation de machines à commandes numériques, nécessite une évolution des contenus et de l'organisation des enseignements.

Par ailleurs, l'apprentissage de la conduite d'engins de carrière, par sa **spécificité en matière de sécurité**, ajoute une contrainte forte à l'organisation pédagogique, qui intègre une formation initiale à la sécurité en amont de toute pratique.

☞ *L'évolution des pratiques professionnelles, la prise en compte de contraintes de sécurité toujours évolutives, la diversité des profils d'apprentis, nécessitent que le CFA modifie son organisation interne afin de mettre en œuvre des parcours de formation qui s'adapteront aux besoins et capacités des apprentis, en visant l'acquisition de compétences professionnelles fondamentales tout en s'appuyant sur la complémentarité offerte par l'alternance.*

➤ Du soutien personnalisé à la personnalisation des parcours

En septembre 2008, le CFA de Bessières a intégré le Contrôle en Cours de Formation (CCF) et l'a étendu au CFA de Lacrouzette à la rentrée 2009.

Outre la recommandation académique, l'adoption de ce nouveau mode de certification apporte au CFA Lacrouzette - Bessières un dispositif pédagogique qui lui permet de rester centré sur l'apprenti, de renforcer sa coopération avec l'entreprise d'accueil et d'évoluer ainsi vers une individualisation des parcours dans les années à venir.

En effet, à la croisée des trois axes : art, artisanat, industrie, le CFA reçoit des jeunes de niveaux initiaux très hétérogènes, mais tous en recherche d'une qualification professionnelle qui répond à leur créativité et leur goût du réel.

Grâce à son expérience, le CFA de Lacrouzette sait répondre depuis 2005 aux demandes de modulation de durée de certains apprentis, s'appuyant sur une phase de diagnostic fondé sur l'évaluation de critères académiques et juridiques dès la première semaine de présence au CFA.

Dès l'arrivée des apprentis au CFA, l'équipe pédagogique procède à une évaluation initiale qui permet d'identifier les acquis, les potentiels et les freins à l'acquisition pour chacun.

Cette évaluation a lieu dans toutes les disciplines pendant une semaine complète et permet de moduler la durée et les modalités pédagogiques de la formation. Au fil de sa formation tout apprenti en difficulté de progression est pris en charge en petits groupes sur des séances de « remédiation » afin d'obtenir un soutien nécessaire à la continuité de sa progression dans sa formation.

- ☞ *La mise en œuvre du Contrôle en Cours de formation (CCF) conduit le CFA à modifier l'ensemble de son organisation pédagogique, afin de concilier les exigences réglementaires en matière d'accès aux diplômes et de favoriser l'égalité des chances de réussite. Aussi, la mise en place de formations modularisées et de parcours personnalisés adaptés à la diversité et l'hétérogénéité des apprentis est en cours d'élaboration pour être opérationnelle dès la rentrée de Sept 2010.*
- ☞ *En outre cette organisation visera à conserver et renforcer la démarche pédagogique de réalisations de projets favorisant l'interdisciplinarité et l'adhésion des maîtres d'apprentissage.*

➤ Centre de Ressources

Les deux sites du CFA bénéficient d'un Centre de Ressources, doté de postes informatiques, où apprentis et membres de l'équipe pédagogique peuvent se documenter via Internet ou consulter manuels, journaux, documentation professionnelle ...

Il est un lieu de documentation, et d'auto-formation pour les apprentis et pour l'équipe pédagogique.

- ☞ *L'élaboration de parcours modularisés et de la personnalisation des formations conduit le CFA à modifier sa conception des centres de ressources existants.*

En effet, c'est tout le CFA dans sa globalité qui tend à être modifié pour évoluer vers la notion de Centre de Ressources et d'Aide à la Formation-«CRAF» au sein duquel, l'usage des TIC et du multimédia faciliteront l'auto - formation, la remédiation et la prise en charge de chaque apprenti dans sa globalité devant l'apprentissage.

➤ **Suivi de l'apprenti**

La liaison entre le CFA et les entreprises qui accueillent nos apprentis est un axe déterminant dans notre organisation pédagogique.

En effet, la présence de l'apprenti dans l'entreprise représente 2/3 du temps de formation et constitue une réelle modalité pédagogique complémentaire à l'enseignement en CFA.

De plus, depuis la mise en œuvre du Contrôle en Cours de Formation (CCF), l'entreprise - par le maître d'apprentissage, est partie prenante des épreuves certificatives de l'apprenti.

Aussi, les différents moyens actuellement mis en œuvre nécessitent d'être actualisés, afin d'optimiser la complémentarité entre le CFA et les entreprises. Ils répondent autant à des exigences réglementaires qu'à une volonté forte et du CFA Lacrouzette - Bessières de déployer un dispositif de formation de qualité à tous les étages qui le constituent.


▪ Le livret d'apprentissage

Cœur de la liaison CFA /Entreprise, il s'agit d'un classeur qui renferme toutes les informations administratives et des interlocuteurs de l'apprenti pendant sa formation.

Ce livret accompagne l'apprenti pendant toute la durée de sa formation et lui permet de noter le contenu de chaque cours pour toutes les disciplines au fil des semaines de présence au CFA. Une partie est également réservée à chaque session en entreprise, où il note le détail des tâches et missions qui lui ont été confiées.

Ainsi, CFA et entreprises peuvent suivre l'évolution de l'apprenti et adapter la progression dans l'acquisition de ses compétences.

En outre, il constitue un outil pédagogique privilégié, puisque dans le cadre du CCF¹, différentes épreuves diplômantes peuvent être programmées de manière différenciée pour chaque apprenti, et même, reposer sur l'exploitation de données mentionnées dans ce livret.

 *Ce livret est en cours de modification pour permettre une exploitation plus large au plan pédagogique et être harmonisé avec les livrets d'apprentissage de tous les CFA Unicem.*

¹ CCF : Contrôle en cours de Formation

▪ Le questionnaire /enquête sur l'entreprise

Ce questionnaire a été élaboré par le CFA afin d'identifier clairement l'environnement dans lequel se trouve l'apprenti en entreprise, les tâches qu'il pourra effectuer et le potentiel de formation de l'entreprise au regard des consignes académiques.

Il permet de dessiner un projet de progression sur les 2 années en entreprise et de définir les enseignements spécifiques qui relèveront du CFA.

☞ *Ce document est appelé à évoluer vers un « Plan de formation en entreprise », qui pourra, en outre, servir de base à la délivrance d'un portefeuille individuel de compétences professionnelles.*

▪ L'entretien de début de formation

Cet entretien a lieu dans les deux mois qui suivent la signature du contrat de l'apprenti ; il est conduit par le formateur référent et s'effectue en présence de l'apprenti et de son maître d'apprentissage, la plupart du temps dans les locaux du CFA.

Cet entretien a pour fonctions de présenter :

- les aspects règlementaires relatifs à l'accueil d'un apprenti en entreprise
- le contenu et les objectifs de la formation,
- l'organisation interne du CFA et les différents interlocuteurs
- les différentes modalités pédagogiques relevant du CFA et de l'entreprise,
- le livret d'apprentissage

Il permet aussi de renseigner le « questionnaire sur l'entreprise »_futur « Plan de formation en entreprise » et d'informer sur les périodes de visites en entreprises.

▪ Les visites en entreprises

Deux visites en entreprises sont programmées en cours de formation ; elles sont effectuées par les formateurs référents.

Au cours de cette visite le formateur-référent vérifie que l'entreprise est en mesure de confier à l'apprenti les tâches qui s'inscrivent dans le cadre de sa formation et cherche des modalités de remédiation si nécessaire.

Cette rencontre avec le maître d'apprentissage est un moment privilégié pour faire un bilan d'étape de l'évolution de l'apprenti en entreprise, tant en ce qui concerne l'acquisition de ses savoir-faire, que dans sa relation avec ses premiers collègues de travail et sa hiérarchie.

▪ une veille permanente : le formateur référent

Le formateur référent est chargé de suivre l'évolution d'un groupe d'apprenti dans sa vie en entreprise et d'en partager l'information avec l'équipe pédagogique.

Aussi, il est l'interlocuteur privilégié du maître d'apprentissage et de l'apprenti pendant les deux années de la formation et entretient le lien avec les entreprises par téléphone ou déplacements, si besoin au-delà des deux visites réglementaires.

L'évolution du rôle de l'entreprise dans le parcours de formation et de certification de l'apprenti conduit le CFA Lacrouzette - Bessières à renforcer à brève échéance, le dispositif de relations avec les entreprises en le faisant évoluer vers un dispositif de « formation des Maîtres d'Apprentissage » de s'inscrire dans la complémentarité des acquisitions au CFA et en entreprise.

- ☞ *Chaque rencontre ou entretien téléphonique donne lieu à un compte-rendu établi sur une fiche dont la conception est en cours de modification.*
- ☞ *Dans le cadre de l'amélioration des outils de l'alternance, l'idée est préconisée que l'entretien de début de formation se tienne dès la signature du contrat, c'est - à - dire, parfois, avant la rentrée au CFA.*
- ☞ *D'autre part, afin de palier les difficultés liées à la dispersion géographique des maîtres d'apprentissage, il est envisagé d'organiser des rencontres sur les sites Unicem en régions.*
- ☞ *De plus, avec la mise en œuvre du CCF², la dernière visite en entreprise tend à être consacrée à l'évaluation de l'apprenti. Une visite préalable à cette visite certificative peut s'avérer utile dans certains cas. Le CFA souhaite pouvoir faire face à cette nécessité.*
- ☞ *Le « questionnaire d'entreprise » est en cours de modification, afin d'évoluer vers un « Plan de formation en entreprise » qui permettra de suivre la progression de l'apprenti et d'agir en pleine complémentarité avec le maître d'apprentissage.*
- ☞ *Ce Plan de formation en entreprise servira de base pour délivrer un portefeuille de compétences professionnelles acquises tout au long de la formation de l'apprenti, quels que soient ses résultats à l'examen.*

b) La vie de l'apprenti au CFA

Le CFA de Lacrouzette-Bessières est doté de ressources humaines d'animation –médiation apportant un appui logistique à l'équipe pédagogique pour des activités, qui contribuent à la bonne intégration de l'apprenti dans son environnement.

Les apprentis du site de Lacrouzette bénéficient d'un foyer géré par l'association Loi 1901 « AVEC³ », qui dispose d'un local doté de revues, boissons, petite restauration (en-cas), jeux de société ...

Les effectifs relativement faibles sur les deux sites, en moyenne 25 apprentis par section, représentent un atout dans la volonté de qualité.

En effet, la qualité de la formation de l'apprenti passe par une prise en compte de tous les paramètres de sa vie, qui ont un impact sur sa motivation et réceptivité face aux enseignements.

Aussi l'engagement des équipes du CFA est fort et leur vigilance est constante en matière de respect mutuel, de dynamique de groupe, de respect de l'environnement matériel et de l'engagement personnel dans la démarche de formation. Chacun s'attache à faire respecter les règles de respect mutuel et du matériel, sans différenciation de sa place dans la hiérarchie, à tous les endroits de la vie de l'apprenti en le responsabilisant devant le groupe et individuellement (nomination de responsables hebdomadaires de groupe, accompagnement du rôle des délégués ...)

☞ *L'encadrement général et la vie de l'apprenti au CFA s'appuient sur le Règlement intérieur. Celui-ci est en cours de modification afin d'être adapté à l'évolution des comportements et des risques. Il se caractérisera par sa durabilité et son adaptabilité.*

☞ *Un certain nombre d'activités périphériques à la formation sont envisagées, qui permettront de croiser les enjeux de formation, de citoyenneté et d'épanouissement au cœur desquels se trouve le jeune dès son arrivée au CFA.*

☞ *Il s'agira de valoriser les bons comportements et de mobiliser la créativité des apprentis autour de projets fédérateurs avec le concours de la Région Midi-Pyrénées, (Projets d'Avenir par exemple) ou en partenariat avec les maîtres d'apprentissage et les collectivités locales.*

c) Promotion des métiers de la branche / Prospective

Le CFA Lacrouzette - Bessières est présent dans de nombreuses manifestations locales, régionales voire nationales : Carrefour des métiers, expositions, journées du patrimoine, Forum pour l'emploi.

³ « AVEC » : Association pour la Vie des Elèves du CFA. Un changement de nom de cette association est en cours de réflexion.

Il participe et se distingue dans différents concours comme les Olympiades des Métiers ou encore les Concours de l'Apprentissage, comme par exemple en juin 2008 avec le 1^o Prix de l'Apprentissage en Midi –Pyrénées pour un Apprenti Conducteur d'Engins de Bessières.

De plus, nous collaborons étroitement avec les collèges pour l'orientation des jeunes après la 3^o et « les « Ecoles de la 2^o chance », réseau avec lequel nous avons une convention de partenariat.

Par ailleurs, la création en avril 2009, d'un poste à Durée Déterminée à mi-temps de Chargé de mission pour la promotion de l'apprentissage, illustre la volonté du CFA de se doter des moyens nécessaires pour répondre aux attentes des entreprises en matière de qualification et promouvoir l'image des emplois dans une filière encore méconnue par les jeunes.

☞ Cette fonction nécessite d'être pérennisée afin de consolider les partenariats du CFA avec les entreprises de sa branche et garantir son ancrage professionnel.

2 LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU CENTRE

2.1 Choix des objectifs stratégiques du centre

Pour la conception de ce Projet d'Établissement, la Direction du CFA a souhaité mobiliser l'ensemble du personnel et a nommé une « personne pilote » pour conduire la réflexion de toutes les équipes impliquées dans la vie du CFA, animer leur contribution à l'élaboration des projets d'actions et rédiger le présent document.

L'état des lieux, présenté en 1^o partie de ce document a appelé une évaluation en termes d'efficacité, cohérence et adaptabilité à propos des fondements du CFA que sont :

- les ressources logistiques
- la gestion financière,
- la gestion administrative,
- le système de traitement de l'information,
- les ressources humaines,
- la promotion de l'apprentissage,
- l'organisation pédagogique,
- la vie de l'apprenti.

Cette évaluation nous conduit à retenir des orientations stratégiques pour le développement qui s'appuient sur :

- le plan de développement national de l'apprentissage à l'Unicem
- l'environnement social, professionnel, économique, institutionnel dans le cadre du PRDF, des Contrats d'objectif, des chartes signées entre le centre et la branche professionnelle
- les orientations du Programme Régional d'Amélioration de la Qualité de l'Apprentissage (PRAQA) 2010-2011 de la Région Midi-Pyrénées.

2.2 Hiérarchisation des objectifs opérationnels

Le plan d'action se présente sous forme de 9 Fiches intitulées « Projet d'Action ».

Il sera présenté aux différents partenaires et financeurs du CFA

- UNICEM (OCTA)
- Autres OCTA
- Conseil Régional
- Fournisseurs du Centre constructeurs de matériel
- Industriels de la Branche
- Entreprises et Maîtres d'apprentissage

Une période préalable à sa mise en œuvre, démarrera en janvier 2010 jusqu'en juin 2010 et sera consacrée à :

- la préparation de l'organisation interne pour septembre 2010.
- la mise en place d'un échéancier d'exécution,

- l'élaboration de tableaux de bords de suivi de chaque action
- des indicateurs permettant d'évaluer les réalisations, les résultats...
- la réalisation d'outils spécifiques nécessaires aux réalisations

Au travers de ces 9 « Projets d'Actions », le CFA souhaite répondre à 3 enjeux fondamentaux :

- ☞ *garantir l'égalité des chances de réussite du plus grand nombre*
- ☞ *rester ancré au cœur de sa branche professionnelle*
- ☞ *demeurer en phase avec l'évolution des pratiques en entreprise*

2.3 Présentation des projets d'actions

Projet d'action 1 : Assurer une veille sur l'évolution des pratiques dans les métiers

afin de demeurer en phase avec les pratiques dans les métiers ciblés : traditions, évolutions techniques et technologiques, règles juridiques ...

Projet d'action 2 : Renforcer l'organisation de l'alternance

pour entretenir les relations partenariales entre le CFA et les entreprises du territoire et garantir la complémentarité entreprise/CFA dans le processus de formation et de certification.

Projet d'action 3 : Mettre en place des parcours modulaires et personnaliser des formations

visant à favoriser l'égalité des chances de réussite professionnelle et sécuriser les parcours de formation et de certification.

Projet d'action 4 : Consolider l'accompagnement pédagogique et social des apprenants

afin de renforcer les chances de réussite et éviter le risque de rupture

Projet d'action 5 : Prévenir et accompagner les ruptures de contrats

en s'inscrivant dans un contexte plus large de sécurisation des parcours de formation visant à l'insertion professionnelle

Projet d'action 6 : Entretenir le réseau de relations avec les acteurs du territoire

afin d'identifier le CFA comme partenaire d'insertion des jeunes et assurer le rayonnement du CFA au sein de la branche professionnelle

Projet d'action 7 : Promouvoir l'apprentissage

afin de renforcer l'attractivité du CFA auprès des entreprises et développer l'alternance.

Projet d'action 8 : Diffuser une éducation au respect du matériel et des humains

afin de valoriser la vie de l'apprenti au CFA en 'apportant un complément à la formation qui contribue à renforcer les chances d'insertion dans la société.

Projet d'action 9 : Développer une culture numérique et l'usage des TIC

afin de valoriser la vie de l'apprenti au CFA et lui apporter la garantie d' une maîtrise décente des technologies modernes de production et de communication

PROJET D'ACTION N°1

VEILLE SUR L'EVOLUTION DES PRATIQUES DANS LE METIER

Objectif stratégique

- Demeurer en phase avec les pratiques dans les métiers ciblés : traditions, évolutions techniques et technologiques, règles juridiques, ...

Objectifs opérationnels

- Opérer des choix pertinents en matière de modernisation des équipements pédagogiques.
- Apporter un appui aux orientations pédagogiques retenues dans la modularité des formations (examen et CCF)
- Veiller dans l'enseignement à l'équilibre entre respect des traditions et modernisation
- Contribuer à la conception d'un nouveau tableau de stratégie pédagogique.
- Entretenir les compétences technologiques des formateurs.
- Contribuer à la consolidation du partenariat entre les différents acteurs de la formation : entreprises, apprentis, formateurs.
- Ancrer le CFA au coeur de sa branche professionnelle

Modalités de mise en œuvre

- ☞ Suivre des sessions d'observation active en entreprise par les formateurs de pratique (allongement de la durée des visites d'apprentis ou visites spécifiques).
- ☞ Initier des projets pédagogiques en partenariat avec les entreprises et sur le territoire
- ☞ Mettre en place un dispositif d'accueil des professionnels dans les bâtiments du CFA.
- ☞ Créer un site et forum de discussion.
- ☞ Intégrer cette veille dans le PAF des formateurs.
- ☞ Intégrer au livret d'apprentissage un document permettant d'identifier les pratiques en entreprise.
- ☞ Assurer une veille documentaire sur les métiers ciblés

Lien avec d'autres actions du Projet d'Etablissement

Culture numérique et TIC (Techniques de l'information et de la Communication).

Relations avec les acteurs du territoire.

Parcours modulaires et personnalisation des formations.

Date probable de début de l'action Sept 2010

Georges Barragan - Joseph Fillol - Arnaud Landroit –Fabien Larfaillou

PROJET D'ACTION N°2 ORGANISATION DE L'ALTERNANCE

Objectifs stratégiques visés par l'action

- Entretenir les relations partenariales entre le CFA et les entreprises du territoire
- Garantir la complémentarité entreprise/CFA dans le processus de formation et de certification.

Objectifs opérationnels

- Actualiser, s'il y a lieu, les outils de l'alternance afin de les adapter à l'évolution des pratiques pédagogiques (CCF par exemple)
- Créer un Plan de Formation en Entreprise permettant d'identifier les compétences fondamentales ciblées en entreprise et assurer une complémentarité avec le CFA.
- Faciliter la communication avec les maîtres d'apprentissage quelle que soit leur implantation géographique

Modalités de mise en œuvre

☞ Modifier le contenu des outils de suivi comme le livret d'apprentissage, les fiches de compte rendu d'entretien et de visites en entreprise, le questionnaire entreprise, (...) afin d'optimiser leur exploitation pédagogique.

☞ Entretien de début de formation :

- Intégrer la possibilité de passer cet entretien avant la rentrée si le contrat est signé et
- Remédier au problème de l'éloignement géographique des entreprises

☞ Modifier le questionnaire d'entreprise en le faisant évoluer vers un « Plan de formation en Entreprise »,

☞ Concevoir un portefeuille individuel de compétences professionnelles, acquises par l'apprenti depuis son entrée au CFA, co-signé par l'entreprise (ou les entreprises) et le CFA et délivré en fin de formation.

☞ Mettre en ligne les outils de suivi de l'apprenti consultables par l'entreprise et les familles : compte-rendu d'entretiens de début de formation, de visites en entreprise, d'entretiens téléphoniques, les bilans semestriels, les entretiens individuels ...

☞ Prévoir, en cas de besoin, une visite en entreprise supplémentaire, afin de s'adapter aux contraintes du CCF (la 2^o visite est consacrée désormais à l'évaluation certificative)

☞ Organiser des réunions avec les maîtres d'apprentissage, prenant en compte leur dispersion sur le territoire, en proposant des rencontres dans les Unicem en régions si nécessaire.

Liens avec d'autres fiches actions

Accompagnement pédagogique et social des apprentis
Prévention et accompagnement positif des risques de ruptures
Relation avec les acteurs du territoire
Parcours modulaires et personnalisation des formations
Culture numérique et TIC

Date probable de mise en œuvre Septembre 2010

Groupes de travail

Fabien Larfaillou, Philippe Lhopiteau, Véronique Marty, Sabine Tognacca.

PROJET D'ACTION N°3

PARCOURS MODULAIRES ET PERSONNALISATION DES FORMATIONS

Objectifs stratégiques

- Favoriser l'égalité des chances de réussite professionnelle
- Sécuriser les parcours de formation et de certification visant l'insertion.

Objectifs opérationnels

- Impliquer l'apprenti en tant qu'acteur de sa formation
- Développer les compétences fondamentales favorisant l'accès au métier et l'employabilité à long terme
- Adapter les parcours de formation à la diversité des besoins des apprentis
- Favoriser l'usage de l'outil informatique comme appui à la formation, à l'auto-formation et /ou la formation à distance
- S'inscrire en complémentarité avec la formation en entreprise
- Impliquer et former les maîtres d'apprentissage sur leur rôle dans le déroulement de la formation des apprentis et le processus de certification

Modalités de mise en œuvre

☞ Transformer l'organisation pédagogique du CFA afin de mettre en place des parcours personnalisés de formation.

☞ Mettre en œuvre un Centre de Ressources et d'Aide à la Formation (CRAF) - véritable centre de gravité de la personnalisation des parcours de formation.

☞ Réaliser un nouveau tableau de stratégie pédagogique qui favorise la transversalité nécessaire des contenus d'enseignement et qui permet de dégager la complémentarité entre l'entreprise et le CFA,

- identifier les compétences fondamentales requises par le métier,
- opérer une ventilation des compétences ciblées, s'appuyant sur l'alternance entre CFA et entreprise,
- associer les entreprises à la mise en œuvre de ce nouveau tableau de stratégie et
- se doter d'outils de suivi.

☞ Organiser des réunions d'information avec les maîtres d'apprentissage sur les étapes et les outils de la formation en alternance.

☞ Dégager une typologie d'apprentis qui s'appuie sur les aspects règlementaires et les profils personnels.

☞ Concevoir un positionnement qui permet d'orienter un apprenti sur la modalité d'apprentissage adaptée à son profil

- ☞ Mettre en place un dispositif d'entretiens afin de renforcer le suivi de l'apprenti sur le plan de son intégration au CFA et en entreprise mais aussi sur le plan individuel et social,
- ☞ Favoriser la réalisation de projets dans les modalités pédagogiques et les valoriser auprès du grand public

Groupes de travail

Véronique Marty, Sabine Tognacca, l'ensemble des formateurs

PROJET D'ACTION N° 4

ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE ET SOCIAL DES APPRENTIS

Objectifs stratégiques

- Contribuer à l'égalité des chances
- Améliorer la qualité de l'accueil des apprentis au CFA
- Assurer l'accompagnement social de l'apprenti.

Objectifs opérationnels

- Informer, aider et conseiller les apprentis pour la résolution des difficultés de la vie quotidienne (problèmes matériels, familiaux, financiers de santé) en les orientant vers des interlocuteurs pertinents.
- Déployer une information sur nos filières de formation au public concerné, pour répondre aux enjeux en matière d'égalité des chances et devant les handicaps et l'accès des femmes à des métiers traditionnellement masculins.

Modalités de mise en œuvre

☞ Actualiser notre réseau de partenaires, le consolider, l'animer : Assistantes Sociales, BIJ, CAF, Conseillères d'orientation, Psychologues, Associations diverses agissant sur la prévention auprès des jeunes, Associations liés à la prise en charge et l'accompagnement du handicap, AGEFIPH, médiateurs des Chambres Consulaires, Centre d'Aide à la Décision...

☞ Organiser des réunions ciblées sur nos besoins, attentes et les réponses qu'ils peuvent nous apporter

☞ Etablir un protocole de fonctionnement avec chaque interlocuteur prenant en compte la dispersion géographique des apprentis et des entreprises.

☞ Organiser des séances d'information auprès des apprentis

☞ Assurer une veille auprès de chaque apprenti, en favorisant les entretiens individuels

☞ Développer des activités pédagogiques, ludiques, et sportives.

Lien avec d'autres actions du Projet d'Etablissement

Prévention et accompagnement des ruptures de contrats

Relations avec les acteurs du territoire

Date probable de début de l'action Début 2010

Groupes de travail

Emmanuelle Boyer- Valérie Broquère- Patrice Josserand- Sabine Tognacca

PROJET D'ACTION N° 5

PREVENTION ET ACCOMPAGNEMENT DES RUPTURES DE CONTRATS

Objectifs stratégiques

- Contribuer l'égalité des chances
- Anticipation et prévention des risques de ruptures.
- Recherche de solutions positives en cas de rupture de contrat d'apprentissage.

Objectifs opérationnels

- Renforcer l'information des jeunes sur les métiers de la branche.
- Favoriser l'accès à la formation et la réussite du plus grand nombre d'apprentis.
- Entretenir un lien adapté avec les acteurs du territoire sur le plan social ou professionnel et les entreprises de la branche
- Dispenser une formation adaptée à la diversité des apprentis
- Accompagner les maîtres d'apprentissage sur leur rôle dans la formation de l'apprenti.
- Disposer de solutions permettant de pérenniser la formation d'un apprenti en cas de rupture de contrat avec son entreprise
- Valoriser la vie de l'apprenti au CFA
- Entretenir une veille en matière d'aides financières en direction des apprentis

Modalités de mise en œuvre

- ☞ Offrir la possibilité avant l'inscription au CFA, de séjourner au CFA en observation de la formation, (*conventions avec l'Education Nationale, ou Pôle Emploi ...*)
- ☞ Vérifier la pertinence du choix d'orientation de l'apprenti avant son entrée au CFA
- ☞ Actualiser le fichier des entreprises afin de renforcer l'accompagnement des apprentis dans la recherche de l'entreprise d'accueil,
- ☞ Modifier de l'organisation pédagogique du CFA, visant la mise en place de parcours personnalisés de formation autour d'un centre de Ressources et d'Aide à la Formation « CRAF »
- ☞ Développer des entretiens individuels, afin de vérifier la bonne intégration et l'évolution de l'apprenti dans sa formation,
- ☞ Renforcer le rôle du formateur référent en matière de médiation entre l'apprenti et le maître d'apprentissage et la recherche de solutions positives en cas de difficultés
- ☞ Faciliter l'échange d'informations entre les intervenants au CFA sous forme de réunions ponctuelles - internat, formateurs, vie de l'apprentissage, personnel d'entretien, délégués d'apprentis.
- ☞ Rencontrer régulièrement les acteurs du territoire sur le plan social ou professionnel et les entreprises de la branche afin de disposer rapidement de solutions de reclassement ou de ré-orientation si nécessaire

- ☞ Informer de manière systématique et individuelle les jeunes sur les aides financières et sociales qui peuvent leur être attribuées.
- ☞ Organiser un schéma d'accueil pour une arrivée tardive d'un apprenti au CFA
- ☞ Favoriser le développement d'activités sportives, culturelles et ludiques en dehors des cours.
- ☞ Intégrer dans la vie de l'apprenti, une méthodologie ou un accompagnement à la prospection individuelle sur Internet en matière de formation ou d'insertion professionnelle

Lien avec d'autres actions du Projet d'Etablissement

Accompagnement pédagogique et social des apprentis
Parcours modulaires et personnalisation des formations
Culture numérique et TIC
Organisation de l'alternance
Relation avec les acteurs de territoire

Date probable de début de l'action Sept 2010

Groupes de travail

Emmanuelle Boyer, Valérie Broquère, Marina Curot, Patrice Josserand

PROJET D'ACTION N°6

RELATIONS AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE

Objectifs stratégiques

- Positionner le CFA comme partenaire en matière d'information professionnelle, d'orientation, d'insertion et de suivi des jeunes.
- Assurer son rayonnement au sein de la branche professionnelle.

Objectifs opérationnels

- Favoriser les échanges entre le Centre de Formation et son environnement éducatif, professionnel, d'insertion et d'orientation.
- Encourager les entreprises de la branche à accueillir des apprentis en alternance.
- Informer les professionnels sur les formations proposées par le CFA et les modalités d'accès aux diplômes
- Valoriser les savoir-faire des apprentis auprès du grand public et des entreprises.
- Développer le partenariat avec la Région Midi-Pyrénées, en matière de projets pédagogiques.
- Inscrire le CFA comme partenaire tout au long de la vie auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi en utilisant le plateau technique qu'il constitue.

Modalités de mise en œuvre

☞ Initier des actions d'information sur les métiers de la branche et des filières de formation par l'alternance auprès des établissements d'enseignement (collèges, classes de pré-apprentissage, lycées professionnels, Centres d'Aides à la décision, des Centres d'Information et d'Orientation (ONISEP- Réseau CRIJ), des acteurs de l'emploi (Pôle-Emploi, Missions Locales, Maison Commune Emploi - Formation, Comités de Bassin d'Emploi, Comités Locaux Ecoles Entreprises, Agefiph, Cap Emploi,...), Chambres Consulaires, des assistantes sociales ...

☞ Entretien des partenariats déjà existants avec les services de l'Education Nationale - Rectorat, Services Académiques (...) et de la Région avec notamment les Contrats d'Objectifs et les Projets d'Avenir

☞ Concevoir une information croisée avec les Offices de Tourisme locaux

☞ Adapter les outils de communication (plaquette, brochures, ...) à destination des acteurs cités ci-dessus,

☞ Renforcer la médiatisation des journées Portes Ouvertes,

☞ Déployer une signalétique plus lisible dans l'environnement géographique des 2 sites

☞ Porter à la connaissance du grand public les réalisations des apprentis avec l'appui de la Région au travers des « Projets d'Avenir », favoriser la participation aux grands concours, : SEMA, Olympiade des métiers, M.A.F ...

☞ Participer à des manifestations professionnelles en lien avec nos métiers, Carrefours de l'emploi, ...

Date probable de début de l'action Sept 2010

Lien avec d'autres actions

Organisation de l'alternance

Prévention et accompagnement des ruptures de contrats

Veille sur l'évolution des pratiques dans les métiers ciblés

Groupe de travail

Isabelle Andreo, Emmanuelle Boyer, Valérie Broquère, Marina Curot, Patrice Josserand.

PROJET D'ACTION N°7 **PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE**

Objectifs stratégiques

- Inscrire le CFA au cœur de la relation avec ses partenaires
- Renforcer l'attractivité du CFA auprès des entreprises
- Assurer le rayonnement des métiers de la branche et développer l'alternance.

Objectifs opérationnels

- Développer l'offre de formation du CFA en cohérence avec les besoins des entreprises
- Evaluer les opportunités d'emplois liés à ces formations
- Promouvoir l'accueil d'apprentis en alternance dans les entreprises
- Positionner le CFA comme plateau technique de formation

Modalités de mise œuvre

- ☞ Mettre en œuvre et animer les conventions avec les partenaires institutionnels (*Education Nationale, Missions locales, Pôle Emploi...*)
- ☞ Assurer une liaison avec l'observatoire des métiers de la branche,
- ☞ Aller à la rencontre des entreprises pour initier de nouveaux partenariats,
- ☞ Mettre en place un dispositif d'échange d'information avec les équipes pédagogiques,
- ☞ Assurer une veille et participer à différentes manifestations en lien avec nos métiers, (carrefours pour l'emploi ...)

Lien avec d'autres actions du Projet d'Etablissement

Relations avec les acteurs du territoire

Veille sur l'évolution des pratiques dans les métiers ciblés

Date du début de l'action

Action en cours.

Groupe de travail

Marina Curot

PROJET D'ACTION N° 8

EDUCATION AU RESPECT DES HUMAINS ET DU MATERIEL

Objectif stratégique

- Apporter un complément à la formation professionnelle en matière d'éducation à la vie en collectivité, préalable à la vie en société professionnelle.

Objectif opérationnel

- Sensibiliser les apprentis aux notions de prise en charge de soi et de respect mutuel

Modalités de mise en œuvre

- ☞ Réviser le règlement intérieur et veiller à son application
- ☞ Réviser le « *document unique* »
- ☞ Instaurer quelques réunions d'expression sur la vie au CFA en associant le personnel d'entretien et de restauration afin de sensibiliser chacun sur son rôle en tant que porteur de l'image du CFA et acteur responsable en matière de sécurité et d'encadrement
- ☞ Délivrer un livret d'accueil aux apprentis
- ☞ Responsabiliser l'apprenti dans l'usage qu'il fait des différentes dotations (matériels, locaux...) et valoriser les bonnes pratiques par des activités ludiques ou sportives exceptionnelles.
- ☞ Former les délégués d'apprentis dans un rôle de représentant/ porte parole de la section.
- ☞ Associer le personnel d'entretien et restauration à l'accueil des apprentis au CFA en début de formation

Lien avec d'autres actions du Projet d'Etablissement

Accompagnement pédagogique et social des apprentis

Prévention et accompagnement des ruptures de contrats

Date probable de fin de l'action Sept 2010

Groupe de travail Valérie Broquère, Patrice Josserand

PROJET D'ACTION N° 9 CULTURE NUMERIQUE ET TIC⁴

Objectifs stratégiques

- Eviter la fracture numérique
- Contribuer à l'éducation des apprentis en matière d'utilisation pertinente des Nouvelles Technologies d'Information et de Communication, dans le domaine professionnel et à des fins individuelles.

Objectifs opérationnels

- Renforcer les compétences du personnel du CFA en matière d'utilisation l'outil informatique dans le cadre de sa pratique professionnelle quotidienne, pédagogique et administrative.,
- Faciliter la communication avec les entreprises ainsi que le suivi de l'apprenti,
- Intégrer l'usage des TIC dans la formation pour les apprentis dans le cadre de la mise en œuvre du « CRAF⁵ »,
- Favoriser l'autoformation
- Demeurer en phase avec les pratiques en entreprise
- Ouvrir le CFA à des partenaires locaux pour tester de nouveaux logiciels
- Favoriser le dialogue entre les jeunes des 2 sites, entre différentes sections et avec l'équipe pédagogique
- Participer à la mise en réseau des CFA Unicem (bibliothèques de ressources, échanges, forums ...)

Modalités de mise en œuvre

☞ Exploiter le dispositif de formation du personnel (DIF, PAF...) pour compléter sa compétence dans l'utilisation du multimédia appliqué à la pédagogie ou s'adapter à l'évolution de logiciels.

☞ Assurer une veille en matière d'équipement informatique et la continuité de la liaison avec le service informatique Unicem au plan national

☞ Adapter l'équipement informatique afin :

- d'intégrer la mobilité et l'organisation interne,
- de mettre en ligne les documents de suivi des apprentis en direction des entreprises
- mettre en ligne le contenu de certains cours afin de palier les absences d'apprentis et favoriser l'auto - formation

☞ Réaménager les locaux afin de les adapter à l'utilisation de moyens multimédia et améliorer l'accès aux handicapés

⁴ TIC : Technologies de la Communication et de l'Information

⁵ CRAF : Centre de ressources et d'Aide à la Formation

- ☞ Modifier l'organisation horaire et pédagogique afin de permettre l'accès et l'encadrement des apprentis aux ressources informatiques du CRAF
- ☞ Développer le partenariat avec la Région pour la formation aux TIC des apprentis en dehors des activités pédagogiques (*Calif en partenariat avec le réseau CRIJ/BIJ p.e*)
- ☞ Concevoir des conventions de partenariat pour permettre l'accès ponctuel aux ressources informatiques du CFA, pour les entreprises environnantes : découverte de nouveaux logiciels par exemple.
- ☞ Permettre aux apprentis de découvrir des pratiques innovantes en entreprises, notamment concernant l'usage des TIC et des commandes numériques.

Date probable de début de l'action

Septembre 2010

Lien avec d'autres actions du Projet d'Etablissement

Veille sur l'évolution des pratiques dans les métiers ciblés

Prévention et accompagnement des ruptures de contrats

Parcours modulaires et personnalisation des formations

Groupe de travail

Emmanuelle Boyer, Valérie Broquère, Patrice Josserand, Arnaud Landroit

Le pilotage global de ce présent Projet d'Etablissement a été conduit par
Thierry PEREZ- Directeur,
Laurence FAURY- Adjointe de Direction,
Sabine DAYDE-TOGNACCA- Responsable CRAF.