



Socle du métier de serrurier/métallier

CQP Fabricant installateur d'ouvrages métalliques du bâtiment pour des salariés d'entreprises artisanales

1 - Les constats pour notre engagement dans l'expérimentation FEST

- un besoin en personnel qualifié important identifié par l'Union Nationale Artisanale Serrurerie-métallerie de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) et insuffisamment satisfait par l'emploi de jeunes issus de CAP notamment,
- des entreprises qui peinent souvent à recruter,
- les conditions d'exercice du métier qui peuvent être très différentes d'une entreprise à une autre, selon son /ses domaines de spécialisation : menuiseries avec engagement de performance, structures métalliques, fermetures/occultations, ...

Conçu à l'origine pour une mise en œuvre s'appuyant sur les formations en situation de travail, ce CQP était prévu pour être réalisé en tout ou partie au sein de l'entreprise et pour être totalement adaptable aux besoins de chaque candidat.

2 - Les enjeux de la mise en œuvre de l'expérimentation

>> Pour la profession :

- Valoriser le rôle formateur de l'entreprise et en accroître l'efficacité pour les salariés concernés.
- Concevoir la prestation d'accompagnement externe nécessaire à toute TPE du bâtiment, essentielle pour concevoir, formaliser et suivre la mise en œuvre de la FEST.

>> Pour les entreprises de serrurerie-métallerie :

- Répondre à des enjeux économiques de développement.
- Répondre à des besoins de développement de compétences non disponibles sur le marché.

>> Pour les salariés :

- L'enjeu pour les salariés était de **développer et obtenir validation de leurs compétences** dans des domaines professionnels-clés.

3 - Les différentes étapes de mises en œuvre

- **Mobiliser un cabinet conseil pour la conception du dispositif** global de certification au niveau national, et l'appui au CFA du BTP local en charge de sa mise en œuvre sur le terrain.

- **Charger le CFA de la mise en œuvre du CQP en s'appuyant sur des FEST :**
 - ✓ Analyser les situations de travail potentiellement apprenantes, au plus près des pratiques réelles de l'activité des entreprises concernées,
 - ✓ Articuler ces temps de formation avec le parcours certifiant visant le CQP,
 - ✓ Contribuer à la professionnalisation des candidats.

4 - Les enseignements tirés de l'expérimentation

L'expérimentation FEST a permis de mieux caractériser :

- **les bénéfices que l'entreprise peut trouver à s'en servir** : investissement, attitude proactive en termes de développement de son activité et des compétences des salariés plutôt que réponse à des obligations de formation, effets induits y compris pour les autres collaborateurs, ...,
- **le besoin d'un accompagnement externe** par des professionnels de la formation particulièrement dans la TPE.

> Expérimentation réalisée par la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment)





La Rénovation énergétique / étanchéité de l'air Comme matériau pédagogique

1 - Le Constat

- Dans les TPE/PME le départ en formation est majoritairement lié à une obligation et/ou une réglementation qui s'impose par le marché donc, par les clients des entreprises.
- Ces entreprises envoient peu ou pas leurs salariés sur des actions de développement de compétences.
- Les professionnels disposent d'une maîtrise relative des normes et recommandations visant l'amélioration de la performance énergétique et écologique des bâtiments

Depuis 2012, **CONSTRUCTYVS** expérimente et déploie en Hauts-de-France des formations à proximité de chantiers (FIT – Formations Intégrées au Travail) pour traiter de la compétence partagée par plusieurs corps d'état de « gestion de l'étanchéité à l'air du Bâti », l'expérimentation AFEST est l'occasion d'aller plus avant dans la contextualisation de la formation en utilisant le chantier comme support pédagogique.

2 - Les enjeux pour le secteur d'activité

Depuis 2007, des actions ont été menées afin d'accélérer la montée en compétence de la filière pour l'amélioration énergétique du bâti (FEEBAT, PRAXIBAT, programme RAGE et PACTE, ...). Elles visent notamment le perfectionnement des gestes professionnels et l'amélioration des interfaces entre les corps d'état. La « compétence collective » d'interface entre les corps d'état est un enjeu de secteur et ne peut être traitée par corps d'état, sa maîtrise devient la condition nécessaire pour garantir la qualité de la construction ou de la rénovation des bâtiments.

>> Les enjeux pour l'entreprise

- Capitaliser et conforter son expertise sur les liaisons avec les autres corps d'état, ses donneurs d'ordres et ses sous-traitants.
- Permettre à ses salariés de bénéficier de formations plus proches de leurs contraintes opérationnelles et répondant à leurs attentes (concret, pragmatique, réel).
- Maintenir et développer sa compétitivité.

>> Les enjeux pour le salarié

- Accéder à des formations plus centrées sur son cœur de compétences et son environnement (en particulier les interfaces avec les autres métiers).
- Avoir sa compétence reconnue et avoir les moyens de la perfectionner.

>> Les différentes étapes de mise en œuvre

- Sélection de chantiers potentiellement exploitables pédagogiquement.
- Information et adhésion des entreprises intervenant sur le chantier.

- Installation du rôle du formateur auprès des entreprises bénéficiaires.
- Identification des points singuliers du chantier présentant un intérêt pédagogique.
- Séquences d'observation par le formateur-médiateur.
- Séquences réflexives fondées sur la mise en débat des apprenants de différents métiers.

3 - Les enseignements tirés de l'expérimentation

- Une préparation à enclencher au plus tôt en amont du chantier.
- Une formalisation au même titre que l'engagement des entreprises sur le cahier des charges du chantier.
- Une fonction de formateur – médiateur à définir.
- Une expérimentation qui doit s'articuler sur d'autres modalités de formation (FIT + AFEST)

