

Action en partenariat avec



Etat d'avancement au : 10 avril 2008

Jochen REITNAUER, Conseiller en formation continue GRETA Nord Alsace

)) PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

Contractualisation

Le GRETA Nord Alsace sera prestataire de formation pour la préqualification.

Interviendront en sous-traitance (modalités à définir) :

- Atelier de pédagogie personnalisée (APP)
- ADAPEI du Bas Rhin

Financement :

- La Région Alsace mettra en place une action conjoncturelle.
- Le GRETA Nord Alsace adressera une demande de subvention à l'AEF, Frédéric Terrien (en cours d'élaboration)
- L'entreprise pourra solliciter d'autres types de financement, par exemple pour une formation de tuteurs (à préciser).

NOUS JOINDRE

GRETA NORD ALSACE
Antenne de Saverne

Jochen Reitnauer,
Conseiller en formation continue

Sylvie Schahl, assistante

**ATELIER DE PEDAGOGIE
PERSONNALISEE**
Saverne Alsace Bossue

Bruno Bataille, Coordinateur

16 rue du Zornhoff
67700 Saverne

Téléphone
03-88-01-87-97

Télécopie
03-88-01-87-95

Mail
jochen.reitnauer@greta-nord-
alsace.com

Web
<http://www.greta-nord-alsace.com>

Principes de fonctionnement

En lien avec l'équipe opérationnelle (Directeur de production – Responsable technique laboratoire « Saverne 2 », Responsable Qualité) les principes suivants ont été fixés :

- Co-pilotage de la formation
- Co-construction de la formation.
- Pertinence d'une phase d'ingénierie pédagogique préalable (avril 2008) : étude des postes concernés, élaboration de référentiel de formation, élaboration des contenus et supports spécifiques, propositions pour les modules de formation.
Moyen : immersion de l'équipe pédagogique en entreprise
- Ensuite, démarrage du dispositif de préqualification en mai 2008. Ouverture jusqu'à décembre 2008 inclus. Ouverture d'une salle de formation permanente : 3 jours par semaine.

- Le principe de l'alternance entre séquences en salle de formation et tutorat sur poste de travail.
- Co-évaluation. Intégration de l'habilitation interne de l'entreprise : à l'issue de la préqualification, les opérateurs sont habilités selon le système qualité interne à l'entreprise. Souhait d'une validation reconnue (livret de compétences etc.)

Action en partenariat avec



Le GRETA Nord Alsace assure bien entendu la confidentialité quant aux informations et documents appartenant à l'entreprise.

Par ailleurs, il semble important de souligner que le champ d'intervention du GRETA Nord Alsace se limite aux aspects de formation, et non au recrutement des salariés ou à la validation de celui-ci.

Etat d'avancement

Ingénierie pédagogique

- L'équipe pédagogique, composée d'enseignants des lycées du métier du Haut Barr et Jules Verne, et de l'APP est constituée. L'intervenant d' l'ADAPEI sera également associé (voir plus loin).
- Des réunions en entreprise et des visites ont eu lieu avec le Directeur de production, le responsable technique et la responsable qualité.
- Un premier descriptif des zones de production a été élaboré.
- L'étude de 15 postes de travail concernés a été lancée (Bâtiments Saverne 1 et 2). L'équipe pédagogique s'est organisée en binômes, chaque binôme est chargé de l'étude de 5 postes sur la base d'une grille d'analyse commune et des modes opératoires relatifs aux postes.
- Cette étude des postes sera finalisée en semaine 18 et donnera lieu au référentiel de formation et à la construction des modules et des supports.
- Le dispositif se précisera à ce moment.

- Suite à une rencontre avec l'ADAPEI du Bas Rhin, deux axes d'intervention ont été identifiés : accompagnement des salariés handicapés dans leur parcours d'intégration et accompagnement des tuteurs. L'ADAPEI propose un appui à l'éventuelle adaptation des postes de travail. L'intervention de l'ADAPEI reste à préciser (en fonction du public recruté, voir plus loin).

Dispositif de préqualification

- Principe de 3 jours / semaine en salle de formation.
- Coupure estivale à prévoir (3 semaines en août) – à préciser.
- Dans le cas où l'entreprise ne pourra mettre à disposition une salle sur site, possibilité d'ouvrir une salle en lycée.
- Principe de l'individualisation des parcours : positionnement et évaluation diagnostique initiaux + livret de suivi + formateur référent.

Action en partenariat avec



Entrée des apprenants

Selon Damien HARY (maison de l'emploi), le recrutement est en phase de finalisation :

- Public concerné : une vingtaine de futurs aides-laboratoires
- Nombre de salariés avec statut de travailleurs handicapés : environ 4.
- L'entreprise prévoit une entrée par petit groupes de 7 salariés : une entrée en mai, une entrée en mi-juin / début juillet, une entrée en septembre. Le premier groupe serait composé des salariés les plus qualifiés, donc plutôt opérationnels dans des délais courts.
- Ce qui donne l'hypothèse d'un max. de 14 personnes présentes simultanément.

Le rythme d'entrée des apprenants dépend de :

- la capacité de l'entreprise d'absorption sur postes de travail
- la capacité d'accueil de la salle de formation
- la pertinence pédagogique.
- Il semble raisonnable de ne pas dépasser l'hypothèse d'un accueil simultané de max. 14 apprenants (voir schéma page suivante).

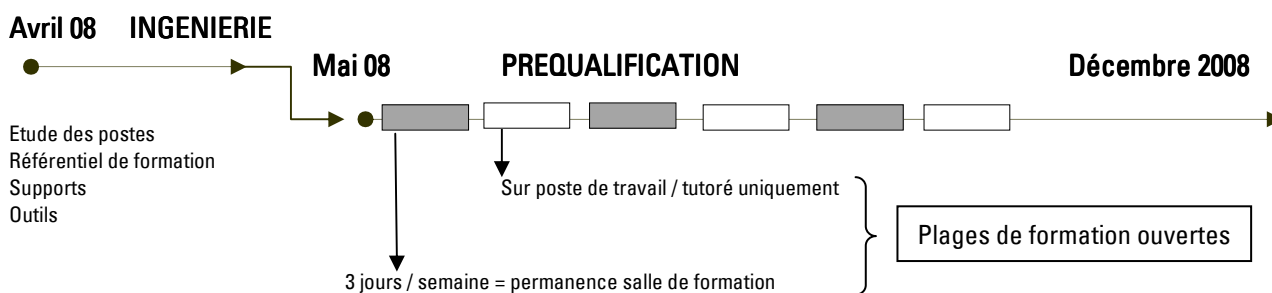
Questions, pour le moment :

- Localisation et équipement de la salle de formation, avec l'hypothèse d'une capacité d'accueil de 14 apprenants
- Statut légal des participants (contrat de professionnalisation ? stagiaires formation professionnelle ? etc.)
- A quel moment l'entreprise s'engagera-t-elle sur le recrutement réel des salariés (à l'entrée, à la sortie de formation ?) Qui valide ? Sur quel critère ? Besoin d'une procédure transparente.
- Volonté de formation de tuteurs (financement OPCA) ?

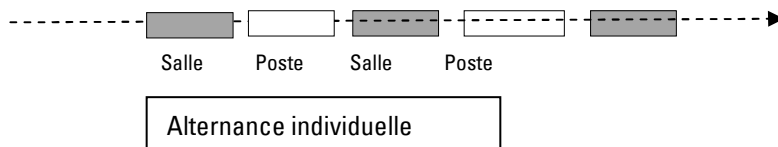
Action en partenariat avec



Schéma du dispositif :



Parcours individuel, durée et articulation à déterminer



Entrée des apprenants et durée approximative dans le dispositif

D'après Damien HARY, l'entrée semble être groupée (à confirmer), mais la durée est individuelle.

	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Vague 1	7							
Vague 2		mi-juin / début juillet : 7						
Vague 3					7			
Effectif en dispositif de formation	7	7-14	7-14	7	7-14	7-14	7	7
Effectif dans l'entreprise	7	14	14	14	21	21	21	21