

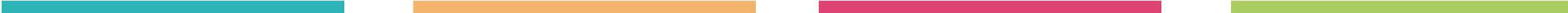
# RENCONTRE ÉCOLE / ENTREPRISE

## **ASDM** – VENDÔME 2018

TABLE RONDE :  
COMMENT RÉPONDRE AUX BESOINS DE LA FILIÈRE  
MAINTENANCE DES MATÉRIELS

**2<sup>IÈME</sup> PARTIE : AVEC QUELS DIPLÔMES ?**





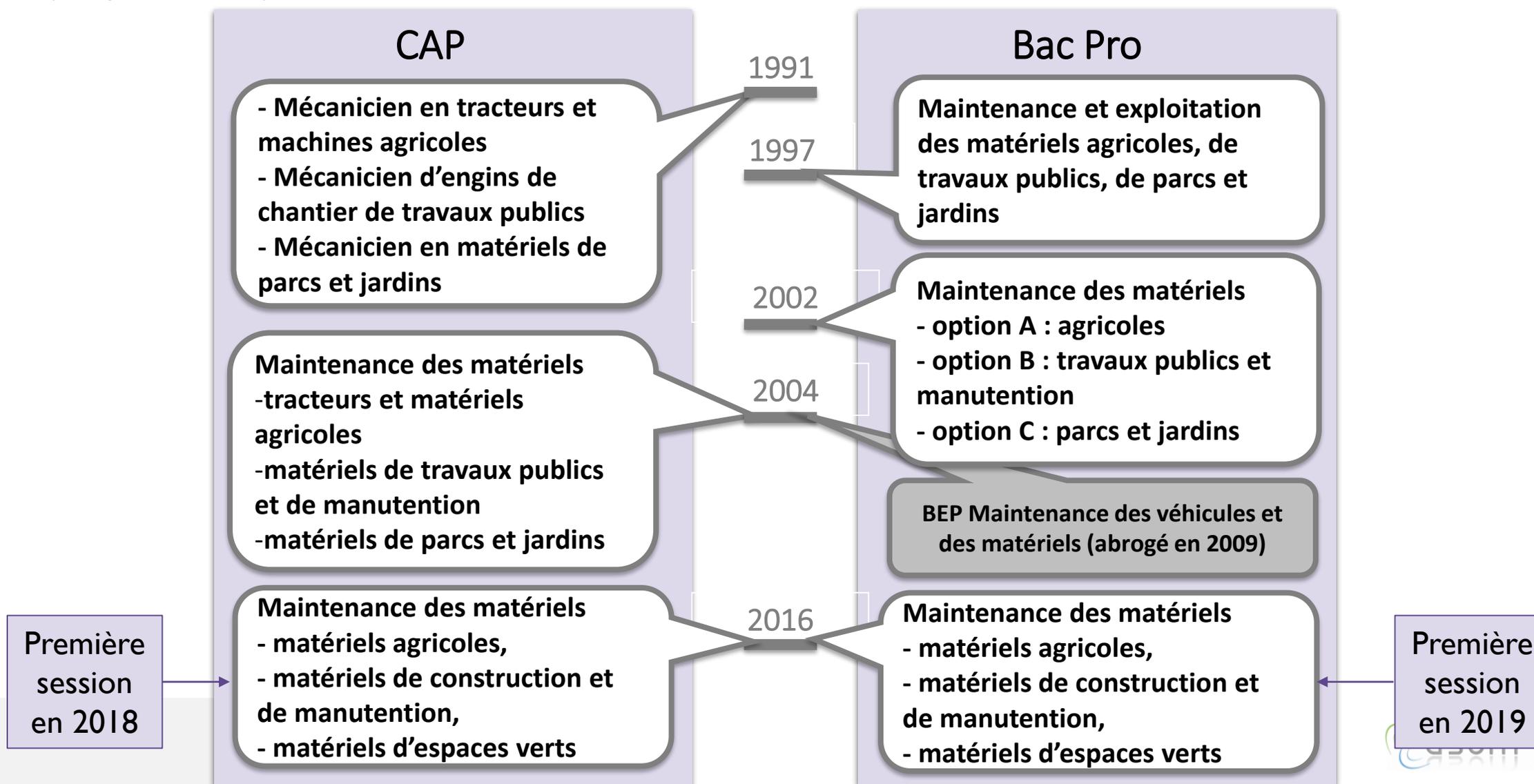
# Les diplômes en maintenance des matériels

Pascale Costa, IGEN STI



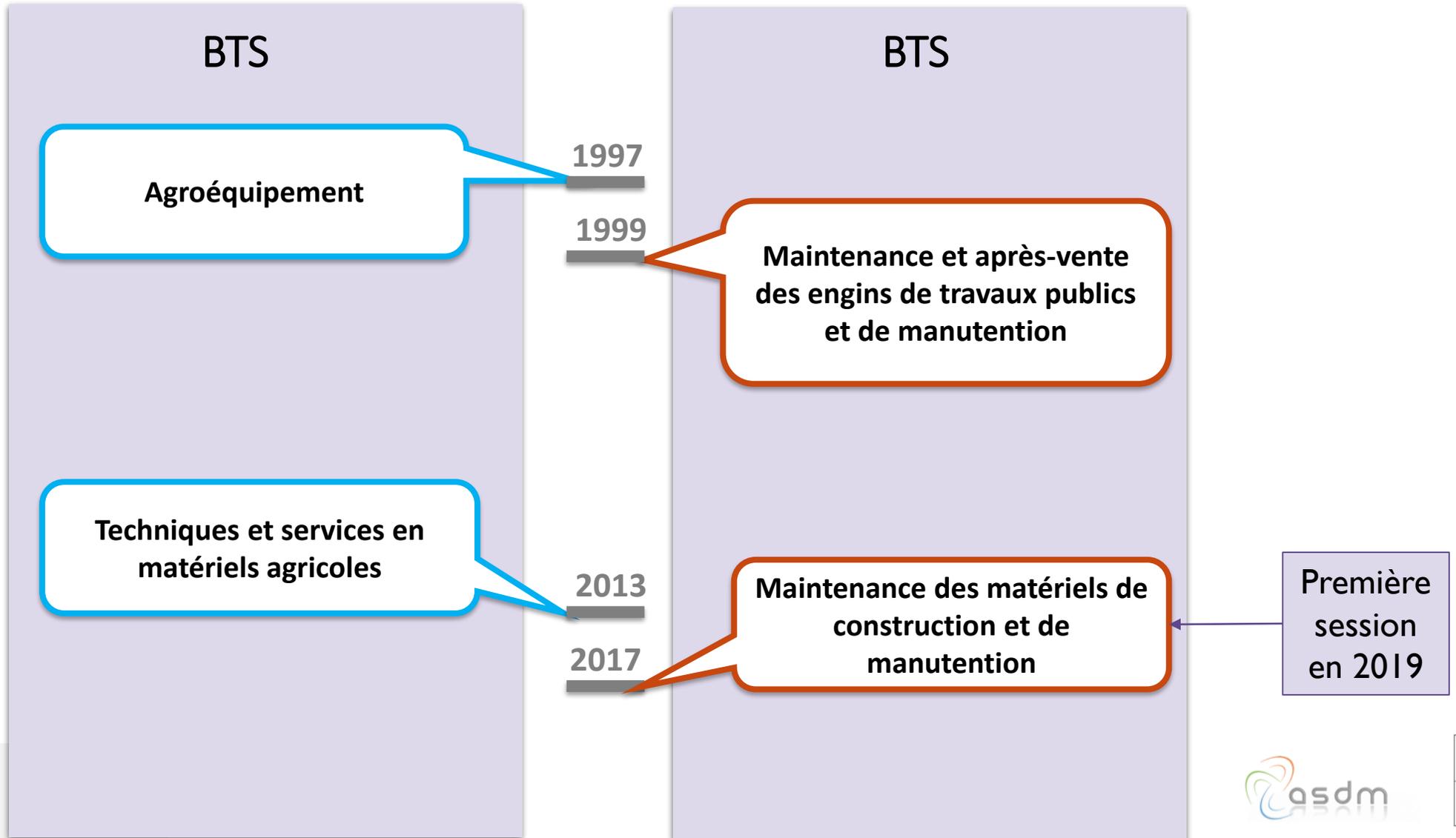
# Historique des rénovations de la filière

(excepté BEP et BT)

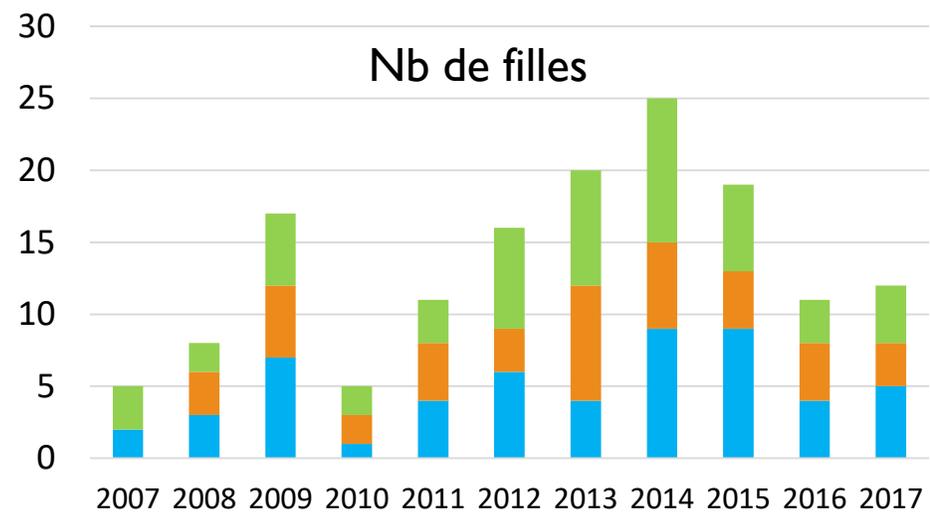
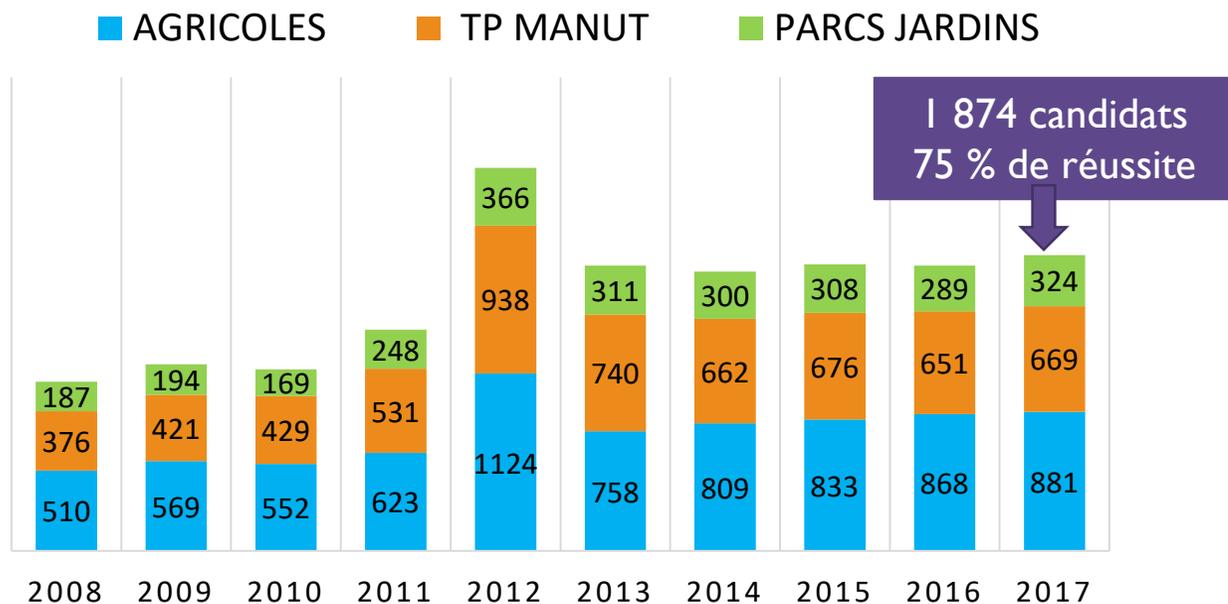


# Historique des rénovations de la filière

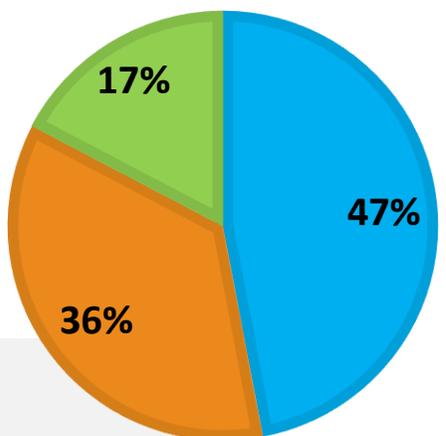
(excepté BEP et BT)



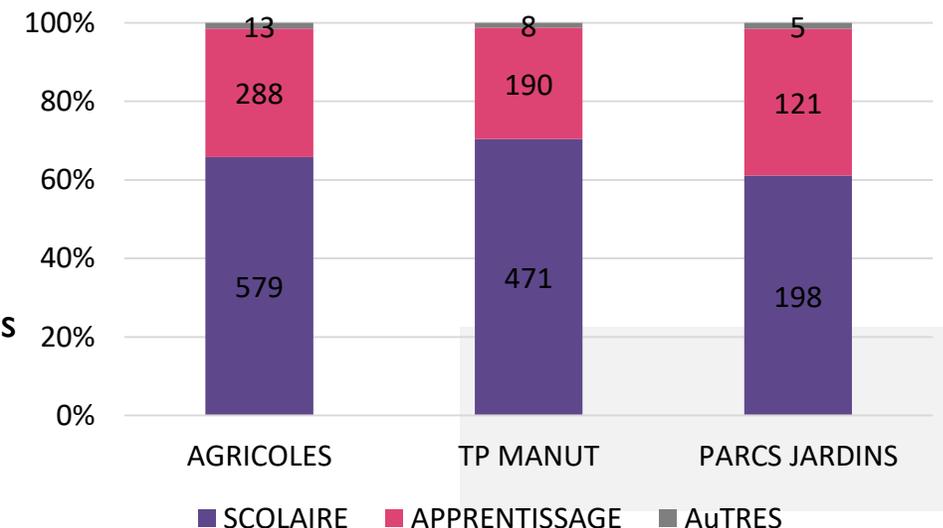
# Statistiques au baccalauréat professionnel (candidats présents)



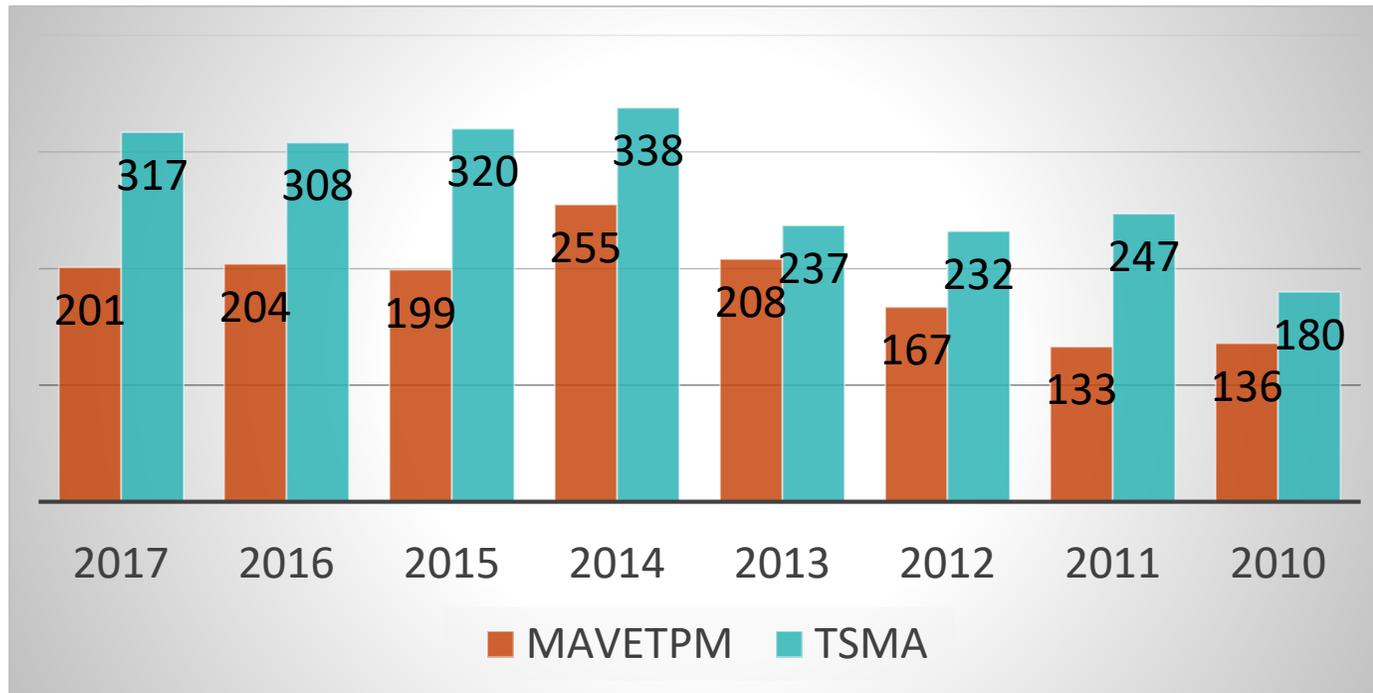
Répartition en 2017 dans les trois options des 1874 candidats présents



Répartition en 2017 dans les trois options des 1874 candidats présents suivant les statuts



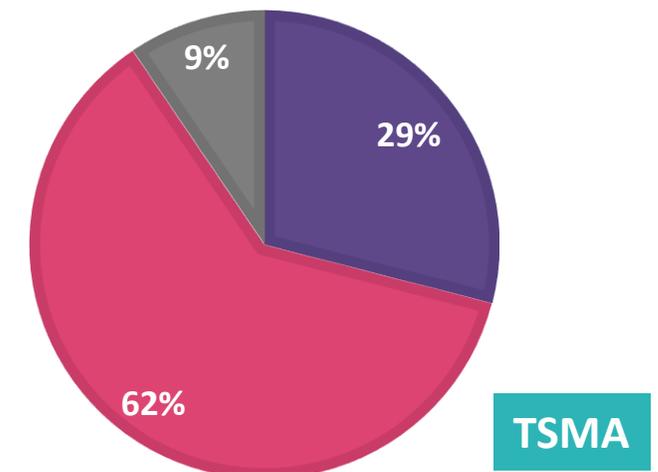
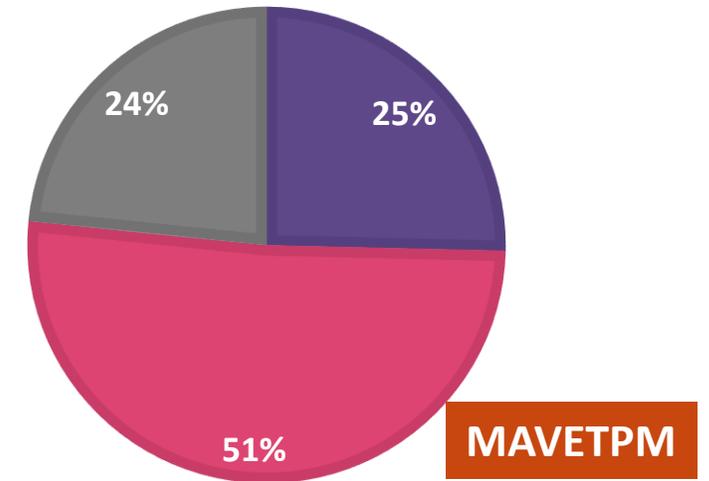
# Statistiques aux BTS (candidats présents)



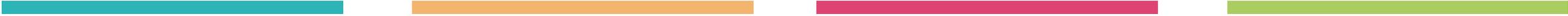
% de réussite en 2017 :

- MAVETPM : 63 %
- TSMA : 82 %

■ Scolaires ■ Apprentis ■ Autres



**Statuts des candidats présents en 2017**  
(Autres : formation continue, candidats individuels, enseignement à distance)



# Résultats de l'enquête sur la mise en œuvre des diplômes rénovés

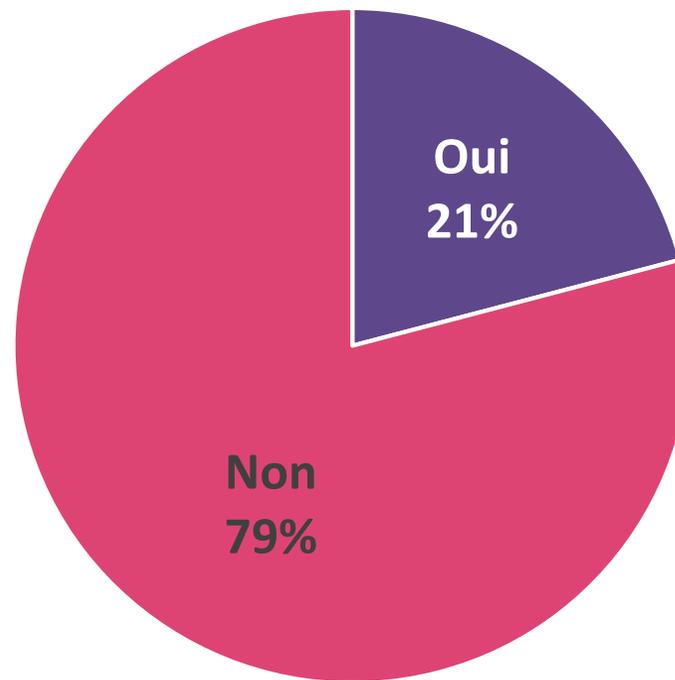
Céline Perraudin, ASDM



# PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

- Enquête adressée à 131 établissements dispensant les formations en maintenance des matériels
- 91 réponses ont été recueillies
- Objectif : savoir si des difficultés ont été rencontrées par les établissements de formation lors de la mise en place des diplômes rénovés et quelles ont été les solutions trouvées.

AVEZ-VOUS RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS À METTRE EN PLACE  
LA RÉNOVATION DES DIPLÔMES (CAP/BAC PRO/BTS) DANS  
VOTRE ÉTABLISSEMENT ?



# SI OUI, À QUELS TYPES DE DIFFICULTÉS AVEZ-VOUS ÉTÉ CONFRONTÉS ?

## Difficultés financières / équipement :

- Manque de moyens financiers pour mettre à niveau le plateau technique, la soudure, le recyclage, les diverses habilitations qui coûtent très cher
- Enseignements de nouvelles compétences pour lesquelles l'établissement n'était pas équipé.
- Manque de place pour organiser le plateau technique, manque d'équipement.

## Difficultés organisationnelles :

- Difficultés de travail en équipe pour la préparation des projets
- Faire adhérer les professeurs au nouveau référentiel du bac professionnel et au passage du Bac pro en 3 ans.
- Difficulté de mise en place de certaines épreuves (par exemple E 32) par manque de repère pour la formation et donc des documents associés (par exemple le bilan de compétences demandé pour l'U33).

# SI OUI, À QUELS TYPES DE DIFFICULTÉS AVEZ-VOUS ÉTÉ CONFRONTÉS ?

## Difficultés d'évaluation des apprenants :

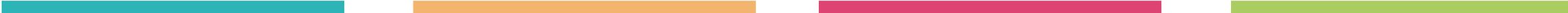
- Dans l'utilisation des "outils" de suivi en PFMP (période de formation en milieu scolaire) et d'évaluation
- A cause de la réception tardive des grilles d'évaluation nationales pour les CCF Contrôle en cours de formation du bac professionnel
- L'évaluation devrait induire les pratiques pédagogiques
- Dans l'organisation des examens et des documents relatifs aux examens
- Pour le bac pro : utilisation complexe et chronophage de la grille de compétences lors des PFMP et notamment pour trouver le temps nécessaire pour l'évaluation en entreprise
- Pour le BTS : découverte des situations de CCF (en entreprise et en centre de formation)
- Besoin d'un support national de tâches techniques

## Besoin de formation des enseignants :

- Pour la mise en place des différentes habilitations : conduites, électrique, climatisation, sauvetage secourisme du travail (SST), prévention des risques liés à l'activité physique (Prap), ....

# AVEZ-VOUS EU RECOURS À DES SOLUTIONS POUR LES RÉSOUDRE ?

- Travail avec les inspecteurs, réunions académiques et déclinaison au sein de l'établissement et simulation avec une entreprise
- Groupe de travail entre établissements, mise en commun de documents
- Adaptation des anciennes tâches aux nouvelles compétences
- Formation des enseignants et formation en interne sur l'enseignement de la soudure
- Recherche de financements, subventions région, taxe d'apprentissage pour des investissements matériels
- Aides des entreprises (concessionnaires, constructeurs), taxe d'apprentissage ou prêt de matériels => partenariats locaux
- Formation des tuteurs
- ....

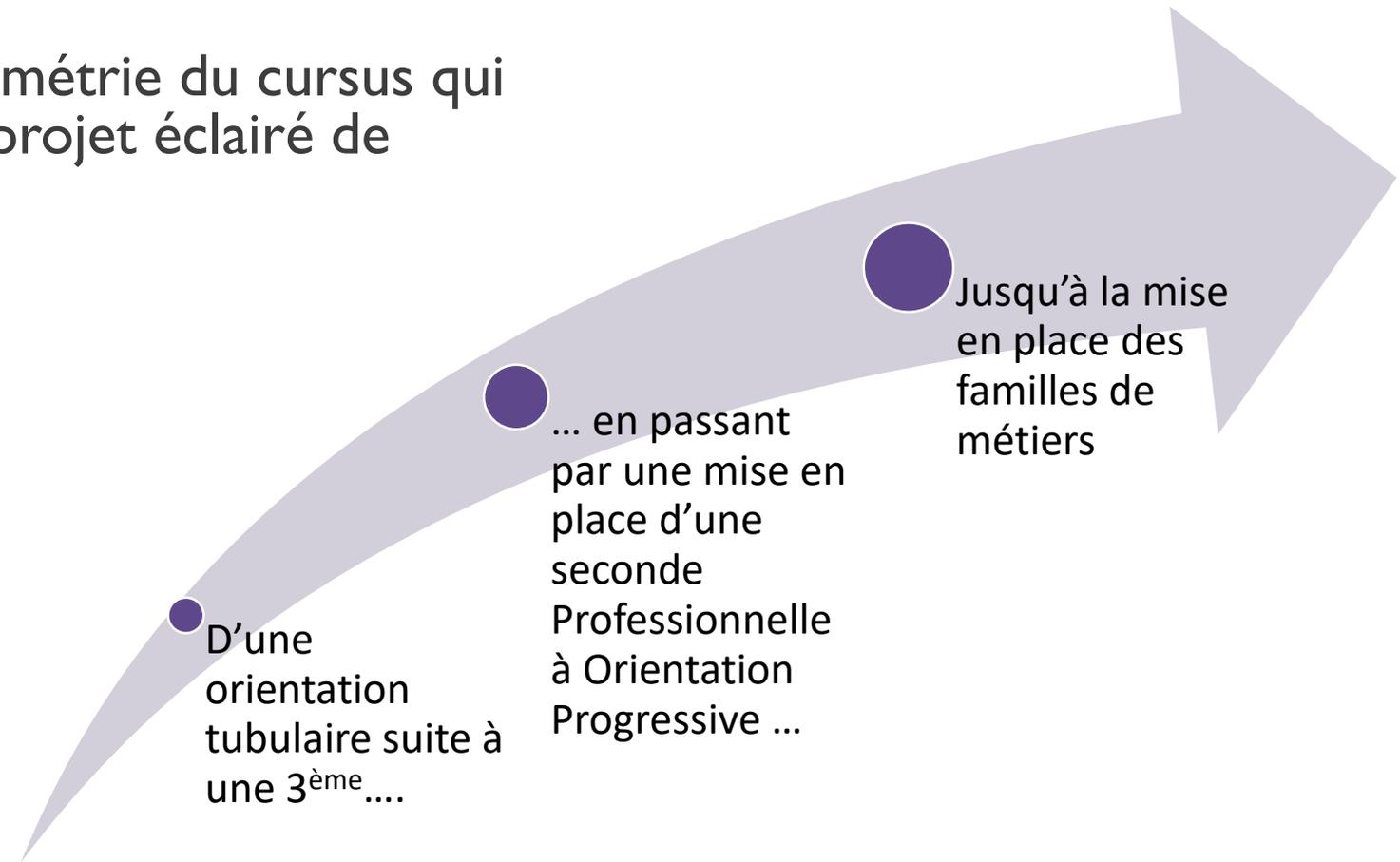


# Une seconde commune aux trois options

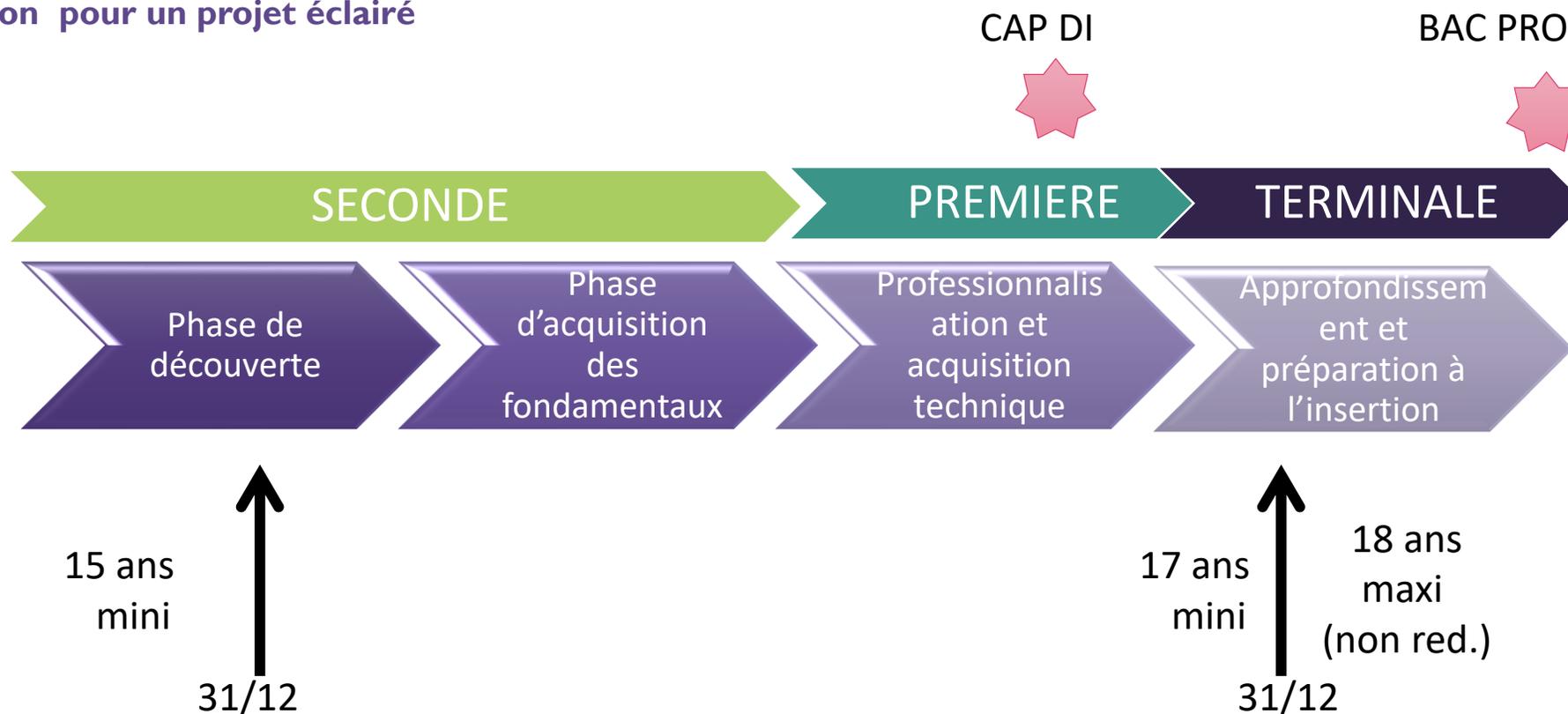
Patrick Ajasse, IEN STI Clermont-Ferrand



Une évolution de la géométrie du cursus qui met au premier plan le projet éclairé de formation des élèves



Exemple de la seconde POP:  
Une organisation pour un projet éclairé



Dérogation annuelle ou permanente

**Exemple de la seconde POP:  
Une organisation pour un projet éclairé**

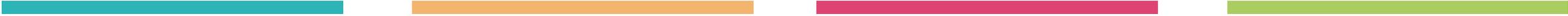


Objectifs

&

Attentions





# Le suivi des compétences

Jean-Luc Bouvier, DDFPT lycée des métiers de Narcé, Brain sur l'Authion



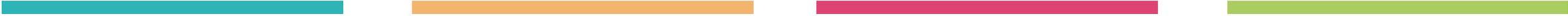
## OBJECTIFS : Suivre l'évolution de l'acquisition de toutes les compétences

- Pour le jeune, cela lui permet :
  - de se situer dans l'acquisition des compétences (savoir où sont ses points forts et faibles afin d'y remédier),
  - d'avoir une implication forte dans son suivi, sa formation et donc sa progression.
- Pour le professeur, ce suivi permet :
  - de cibler les lacunes et proposer une remédiation en atelier, en AP ou en EGLS selon la situation,
  - de faire un suivi régulier avec le jeune,
  - de cibler ses activités en fonction des compétences.

## OBJECTIFS

- Pour l'équipe enseignante ce suivi permet :
  - de suivre et capitaliser les compétences sur trois ans. La base étant incrémentée par tous les professeurs intervenants,
  - de suivre les tâches en entreprise et d'évaluer les compétences avec le tuteur lors de la visite,
  - de mettre en place le CCF continué car on peut justifier de l'acquisition, au cours de la formation, des compétences nécessaires pour la validation de chaque unité certificative.
  - un gain de temps : évaluation en direct avec le jeune des compétences sur l'activité qu'il vient de faire (dialogue à chaud)

L'évaluation par compétences peut créer une dynamique entre collègues pour le suivi des jeunes ! Tous doivent incrémenter la base.



## MODE OPERATOIRE

- Définir des situations d'évaluations avec des indicateurs détaillés
- Déterminer un état d'acquisition de chaque compétence
- Faire des bilans intermédiaires individuels et par groupe classe
- Aller jusqu'à l'évaluation finale en prenant appui sur le livret de compétences constitué lors de la formation



## LES OUTILS

- Fichier Excel
- Outil « libre » à adapter par exemple « Sacoche »
- Outil associé au logiciel d'emploi du temps : Pronote
- Outil « pré-programmé » : CPRO

## EXEMPLE OUTILS CPRO

Les éléments suivants du référentiel sont pré-enregistrés :

- les activités professionnelles,
- les tâches professionnelles,
- l'ensemble des compétences,
- les compétences détaillées,
- les indicateurs de performance.

*Service payant :*

*Abonnement annuel : 130 €*

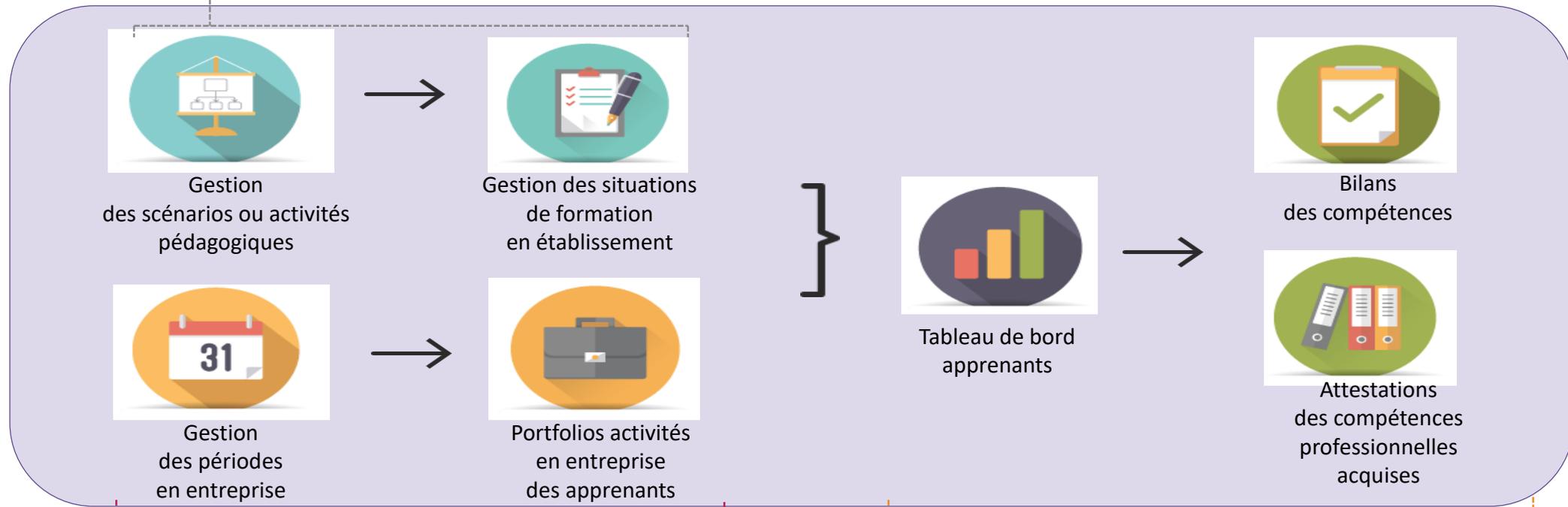
*Abonnement annuel par diplôme : 60 €*

## Pour l'enseignant

- > Un outil de pilotage du parcours de chaque apprenant
- > Un outil de partage et de communication : enseignants-tuteurs-apprenants-parents

### En établissement :

- Intégration de scénarios pédagogiques en regard du référentiel (possibilité de mutualisation des scénarios).
- Création de situations de formation à partir des scénarios.
- Évaluation du niveau de réussite des apprenants.



### En entreprise :

Suivi à distance de l'activité des apprenants en entreprise, élaboration des bilans entreprise et évaluation.

- Formalisation et suivi du livret de compétences numérique.
- Élaboration et suivi des bilans de compétences des apprenants.
- Édition des attestations de compétences professionnelles acquises.

# Pour l'apprenant

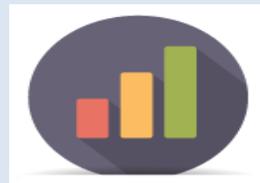
- > Gestion de son portfolio « Activités en entreprise »
- > Un espace de consultation de ses évaluations et de ses bilans



Mes évaluations



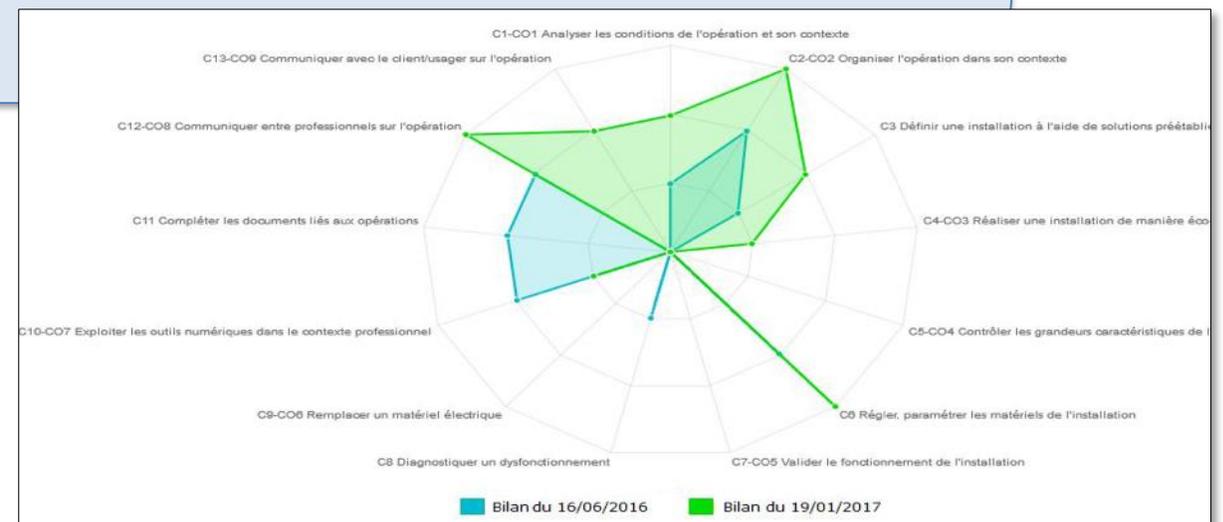
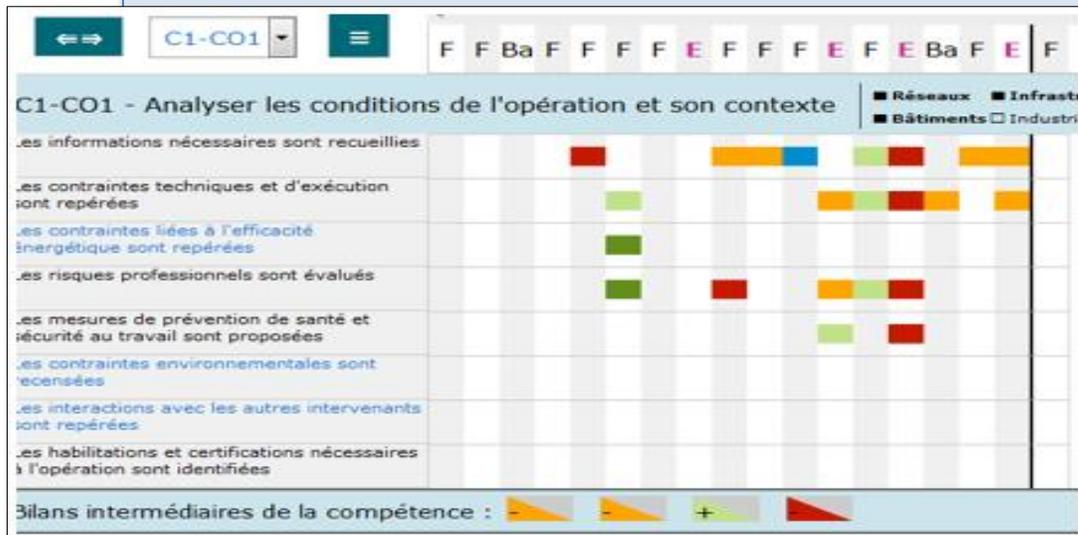
Mon portfolio activités en entreprise

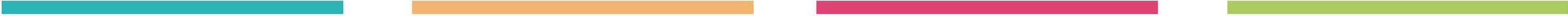


Mon tableau de bord



Mes bilans de compétences





## CHOIX DE L'OUTIL

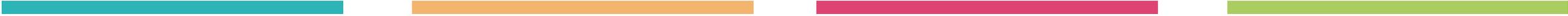
Le choix de l'outil doit permettre de :

- positionner l'étudiant dans son parcours de formation,
- rendre compte de ses acquis,
- assurer une traçabilité et une transférabilité,
- assurer la protection des données,
- aider l'enseignant dans le suivi de l'évaluation des compétences.

# A VOUS DE CHOISIR



Merci de votre attention



# Le co-enseignement

Vincent Montreuil, IA-IPR STI Créteil



- Le co-enseignement dans quel but ?
  - Donner du sens aux apprentissages
  - Faire le lien entre les enseignements
  - Développer l'autonomie des étudiants
- Le co-enseignement qu'est-ce que c'est ?
  - Un moment pédagogique réfléchi collectivement
  - Un objectif à atteindre nécessitant la contribution des deux disciplines
  - Dépasse la « co-existence » des deux disciplines

- Le co-enseignement dans les diplômes
  - Existe depuis plusieurs années en voie technologique : ETLV
  - Apparition dans la voie professionnelle au fur et à mesure des réformes de diplômes
- Le co-enseignement pour les enseignants
  - S'ouvrir sur une autre discipline tout en gardant son expertise
  - Partager des espaces de travail
  - Construire une culture commune et la transmettre aux élèves



# La mixité des parcours et des publics

Gilles Quéhé, DDFPT et Jean-Luc Geffroy (enseignant), lycée de Lamballe





# Méthodologie

2 points à considérer

- Ingénierie de formation
- Ingénierie pédagogique

# Ingénierie de formation

## I - Traitement de la demande

- Besoin de l'apprenant (profil, compétences, connaissances acquises antérieurement, parties de diplôme validées, ...)
- Besoin de l'entreprise (profil de poste, niveau de qualification, disposition financière, dispositif, ...)



## 2- Réponse à la demande

- Le temps de formation (nombre d'heures de formation au lycée et en entreprise)
- Le calendrier annuel ou calendrier de la période considérée
- L'alternance entre les 2 lieux de formation
- L'emploi du temps hebdomadaire
- Les activités professionnelles souhaitées être développées en entreprise

La réponse à la demande doit être validée par les trois partenaires:  
le lycée et ses enseignants, l'apprenant et l'entreprise

# Ingénierie pédagogique

## Accueil de l'apprenant :

- accueil au sein de la classe
- calendrier, emploi du temps, règles spécifiques au lycée, visite des espaces de formation et de vie scolaire
- présentation de l'équipe d'enseignants

Première intégration par les lieux et les personnes

## La formation de l'apprenant :

### Session n°1 au lycée :

- cours EG et EP, mise en situation à l'atelier
- l'apprenant dispose des cours et des supports durant la session

### Session intermédiaire en entreprise :

- les cours peuvent être donnés à la fin de la session n°1 ou par mail durant la session intermédiaire entreprise
- l'apprenant peut contacter par mail l'enseignant

### Session n°2 au lycée :

- outre les cours de la session, des compléments sont apportés à l'apprenant (apports spécifiques, explication des cours passés durant la session intermédiaire d'entreprise de l'apprenant, ...)

Deuxième intégration par une pratique pédagogique qui implique davantage l'apprenant dans son cursus de formation

# Bilan de 20 ans de pratique

Plus de 40 stagiaires

5 échecs à l'examen (notamment au début du projet)

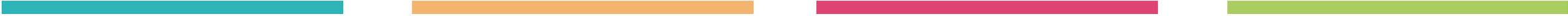
Une pratique pédagogique modifiée en EG lorsqu'il y a un ou des stagiaires

Une pratique pédagogique élargie en EP prenant en compte les compétences à acquérir pour l'ensemble des apprenants qu'il y ait ou non des stagiaires

Cette pratique a été étendue depuis quelques années à la formation initiale pour la formation initiale (prise en compte de réorientation d'élèves après un premier cursus terminé ou non terminé en formation initiale)

Nous poursuivons ce projet d'intégration, qui n'en est plus un maintenant.





# Place du tuteur

Cyril Chauvin, responsable technique M3



	Nombre de salarié	Dont population technique	Nombre d'alternant
Pôle TP	647	330	41 (6.3 %)
Pôle Agri	545	327	65 (12 %)
<b>Total TP/Agri</b>	<b>1192</b>	<b>657 (55 %)</b>	<b>106 (8.9 %)</b>
Total pôle distribution	3222	?	221 (6.85 %)