

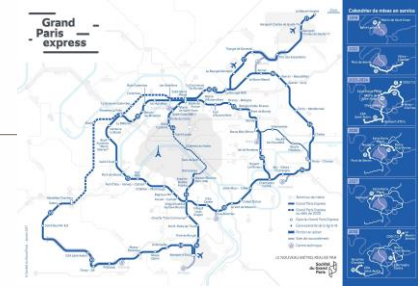


UNE COMPÉTENCE EN TENSION : FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL POUR LE POSTE DE PILOTE DE TUNNELIER

EDUBIM 2020

FRANÇOISE SŒUR – LEARNING MANAGER
MINND GT 0.3 COMPETENCES

INTRODUCTION



■ Les projets du Grand Paris Express mobilisent un grand nombre d'entreprises simultanément sur une même zone géographique et dans un planning contraint.

- situation en tension : pilote de tunnelier
 - Compétences rares
 - Demandes du temps pour être développées

■ Formation habituelle

- Au poste de travail
- Binôme apprenant/expérimenté (tutorat)
- Durée 4 à 6 mois

■ Formation sur les projet du GPE

- Former en situation de travail
- Modalité AFEST

AFEST = ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL



■ Rendre la situation de travail apprenante

- Constituer l'activité de travail en matériau de la formation formelle (**mettre du travail dans la formation**)
- Mettre de la formation dans la relation d'emploi, ce qui suppose de pouvoir programmer des séquences travaillées qui satisfont d'abord à des exigences de nature pédagogique (**mettre de la formation dans le travail**)
- Droit à l'erreur

■ Evaluation initiale

- Autoévaluation et évaluation par le N+1

■ Alternier observation/débrief à plusieurs reprises

- Observer UNE compétence, sans intervenir (sauf si danger)
- Entretien de **réflexivité** : aider l'apprenant à progresser sur son propre chemin d'apprentissage par un questionnement approprié et bienveillant, lui permettre une prise de recul. Ne pas évaluer, ne pas juger.

■ Evaluation finale

■ Modalité reconnue par la loi du 5 sept 2018

JUSTE UN PETIT CHANGEMENT : IL S'AGIT POUR LE SERVICE RH D'INVENTER UNE NOUVELLE FORMATION

Situation antérieure = formation par les opérationnels	Situation nouvelle= formation par les opérationnels + tiers observateur
6 mois de formation	Idem mais env 10 compétences identifiées dont une seule suivie en AFEST, les autres en tutorat
Début d'autonomie après 3 ou 4 mois	idem
Moins formalisé	
Temps présence près Apprenant or tuteur = 0	3 à 6 debriefs de 15 mn par compétence 3 à 5 observations / débrief
Temps formateur = 0	Temps de tiers observateur mobilisé 2 mois – 1mois
Validation	Idem par pilotes expérimentés

JUSTE UN PETIT CHANGEMENT : IL S'AGIT POUR LE SERVICE RH D'INVENTER UNE NOUVELLE FORMATION

■ Situation habituelle

- Formation prise en main par les **opérationnels**
- Peu/pas de **formalisation**, traçabilité
- **RH** pas/peu intégré à la démarche, pas de **visibilité** sur le dispositif déployé ni sur son **efficacité**

■ Situation visée

- formation plus formalisée et maîtrisée par **l'entreprise** (opérationnels et RH conjointement)

■ Les étapes, discussions pour que Production et RH se rejoignent

- S'appuyer sur la **dynamique** et la **motivation** fortes à former des pilotes
- Production : **crainte** d'un surplus de procédure, de papiers à remplir, de retrait des collaborateurs de la production
- Créer/entretenir le **lien**,
- Construire l'élaboration **collective** du dispositif entre la direction de travaux, la RH, et la ligne managériale
- **Clarifier et formaliser** les objectifs de la formation, les modalités de déploiement sur le terrain, l'expliquer.

BILAN :

LEÇONS À TIRER SUR L'ÉMERGENCE DES COMPÉTENCES EN SITUATION DE CHANGEMENT

■ Temps et espace

- La formation est sortie de la salle de cours, elle s'est déplacée dans **l'univers de l'apprenant**
- Le dispositif est construit autour de la **situation de travail**

■ Valorisation à la fois des collaborateurs et de la filière RH

■ Double accompagnement

- **tuteur** (=pilote expérimenté) et **accompagnateur pédagogique**, avec chacun un rôle distinct
- sur l'activité elle-même et sur le processus d'apprentissage
- Articule tutorat et formation en situation de travail (AFEST)

■ Observation-débrief

- **Dynamise** le dispositif, accélère la montée en compétence des jeunes pilotes.
- Provoque de **réelles prises de recul** des apprenants, conforte certains aspects du pilotage, et en parallèle **crée des ouvertures**, de nouvelles possibilités dans l'approche du métier chez l'apprenant.

CONCLUSION : QUELLES LEÇONS POUR LE BIM

■ Hypothèses explorées pour les formations à certains outils **BIM** sur les chantiers

- Entre le « laisser faire » le terrain et accompagner par l'entreprise
- Sur l'implication possible de la RH
- Sur l'accompagnement du AS BUILT dans le BIM : qui est exigeant en matière de saisie des données sur le terrain.
- qu'est-ce qu'une compétence ? Comment la transmet-on ? En particulier en situation opérationnelle
- Implication collaborative de plusieurs lignes managériales : gros travail de mise en relation
- Doit être inclus dans une démarche globale de capitalisation sur les savoirs BIM par l'entreprise.
- Conceptualisation à faire pour créer le module et pouvoir le reproduire = réel investissement

UNE COMPÉTENCE EN TENSION : FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL POUR LE POSTE DE PILOTE DE TUNNELIER

Merci de votre attention