



www.reseau-ecobatir.asso.fr

Compte rendu des Rencontres du Réseau Écobâtir les 2, 3 et 4 décembre 2005 à Belleville sur Saône (Rhône)

Samedi 3 décembre 2005
après-midi : débat sur la formation

1. Introduction d'Alain Marcom

(Voir aussi la synthèse du débat du 7 août 2005 à l'Isle Arné, envoyée avec l'invitation à l'AG et placée dans l'encadré ci-dessous)

2 constats :

- Depuis 6 ans, il existe un atelier qui traite de la formation au sein d'Écobâtir.
- Des acteurs divers plus ou moins pertinents « vendent » de la formation à l'éco-construction, en tant qu'acteur économique ou en tant que centre de formation.
Quelles stratégies de reconnaissance / diplômes,
Cohérence avec les objectifs d'Écobâtir
Propositions d'action concrètes

2. Intervention de Rose-Marie Decroix

Elle est conseillère en formation continue au rectorat de Rouen. Elle parle au nom du rectorat, service déconcentré du Ministère de l'Éducation Nationale qui serait prêt à adhérer à Écobâtir. Elle est géographe, issue de l'école de Caen, se réfère à Armand Fremont qui a introduit la notion d'« espace vécu », concept qui a 30 ans. Le rectorat est engagé dans le domaine de l'éducation à l'environnement et

du développement durable : il s'agit d'une politique académique, menée selon le principe que quand on touche un élève, on touche beaucoup d'adultes (parents, grands-parents...).

Elle affirme que le problème vient d'être très bien posé, avec les bonnes questions clefs (cf. intervention précédente de Alain Marcom).

2.1. Contexte européen

Processus de Lisbonne (2000) : face à la mondialisation, pour l'Europe une seule façon de s'en sortir : par le savoir et la connaissance.

Objectif : en 2010, 12,5 % des adultes doivent accéder à une formation tout au long de leur vie. En France, actuellement, ce taux est de 4,3 % : il y a une marge énorme. Il y a eu une réforme en 2003/2004, des accords nationaux interprofessionnels et une loi ont remodelé les droits des professionnels et demandeurs d'emploi.

2.2. Les types de formations en France

On distingue :

- Formation initiale (cursus premier, sans interruption depuis l'école primaire).
- Apprentissage (sous statut scolaire) avec alternance fixe et contrat chez un employeur : 3 semaines en entreprise, 1 semaine au centre de formation. D'où l'importance d'une bonne pédagogie de la part de l'employeur, ce qui est le point faible de ce système et à l'origine de beaucoup ruptures.
- Formation continue (arrêt de la formation initiale puis formation autre, donc cela concerne toutes personnes sorties de la formation initiale).

En formation initiale, les formations préparant un diplôme ont une durée déterminée, p.ex. un CAP = tant d'heures. En formation continue, la logique est différente, les candidats ont déjà acquis des compétences mais chacun a eu un parcours différent, il y a donc d'abord un positionnement, puis le nombre d'heures est déterminé en fonction du niveau des stagiaires et du but à atteindre.

En formation initiale, il y a :

- les écoles, elles dépendent de l'inspection académique (une par département) et les locaux appartiennent aux communes ;
- les collèges, ils dépendent du rectorat et les locaux appartiennent aux Conseils Généraux ;
- les lycées, ils dépendent du rectorat. Ils appartiennent aux Conseils Régionaux.

Pour les formations professionnelles, les Conseils Régionaux, détenant la compétence de l'élaboration du « plan régional de formation », décident donc de l'ouverture et de la fermeture des formations des 3 types (initiale, apprentissage et continue pour les demandeurs d'emploi).

Pour la formation initiale, le Conseil Régional passe commande à l'Éducation Nationale qui devient « prestataire de service ». Le Conseil Régional paye les équipements et les

locaux, l'Éducation Nationale paye les ressources humaines pour mettre en oeuvre le plan de formation.
Même chose pour l'apprentissage, avec examen des possibilités d'ouverture auprès des entreprises.

Remarque : la VAE (validation des acquis d'expérience) : toute personne ayant travaillé pendant trois ans dans un domaine pour lequel elle n'avait pas eu de diplômes, peut faire reconnaître ses acquis et demander le diplôme correspondant.

Remarque : Les Compagnons, après la réussite à un diplôme, continuent leur formation, difficile à assumer financièrement mais rendue possible par le réseau d'artisans anciens compagnons qui facilitent l'embauche, les déplacements, le logement, etc. des jeunes.

Remarque : il existe des programmes européens qui facilitent la mobilité des jeunes, p.ex. ERASMUS.

2.3. En France, la formation continue est un marché économique

Les organismes de formation sont de gros employeurs, qui génèrent un flux de stagiaires, une activité d'hébergement, de la circulation : ce sont des acteurs locaux et c'est un marché concurrentiel.

On distingue 2 types d'acteurs :

- Les acteurs sous tutelle de l'État :
 - * Les AFPA, dépendant du Ministère du Travail et sur subventions de l'État (ça va changer).
 - * Les GRETA, sous tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale sur ressources propres (on y parle de chiffres d'affaire), sauf les « conseillers en formation continue » dont le salaire est payé par l'État (ce sont des agents de développement) : Rose-Marie a ce statut-là, ils sont 1 300 en France.
 - * Les CCI (Chambre de Commerce et de l'Industrie), sous tutelle du Ministère de l'Industrie, qui interviennent à travers les ICF (Instituts Consulaires de Formation)
- Les acteurs sans tutelle : ce sont des organismes privés. N'importe qui (pas besoin de diplôme) peut ouvrir un organisme de formation ; il suffit de se déclarer. C'est un système commercial libéral : la régulation se fait par les consommateurs.

Comment vivent-ils ?

- Financements publics : l'État (bientôt fini), les Conseils Régionaux et un peu les Conseils Généraux. Sur appel d'offre.
- Argent du secteur privé : toute entreprise verse au minimum 1,6 % de sa masse salariale à la formation de ses personnels (vérifié par Ministère du Travail), directement ou par l'intermédiaire d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) où sont représentés les syndicats patronaux et salariés et qui mettent en oeuvre la politique de formation de la branche qu'ils servent.

Les organismes de formation reçoivent l'argent de l'OPCA, des entreprises ou des individuels.

S'il existe une démarche qualité mise en oeuvre par les financeurs, il y a une vérification de la qualité de la formation.

2.4. Mettre en place une formation

Quand on met en place une formation, c'est par rapport à un besoin plus ou moins exprimé et clarifié.

En termes de validation, tout est possible. Pour les formations courtes, il y a l'attestation de compétences. Pour les formations plus longues, il existe plusieurs possibilités :

- exemple des AFPA
C'est un réseau national, il en existe sur toute la France, mais les concepteurs sont dans des centres de conception repérés qui « estampillent » les cursus. L'AFPA est propriétaire du contenu de ses formations et de la validation de ses stagiaires (Certificat de Formation Professionnelle).
- exemple des branches professionnelles
Elles sont également propriétaires du contenu et elles ont un système de validation (CQP Certificat de Qualification Professionnelle)
- exemple de l'Éducation Nationale
Ses formations sont sanctionnées par un diplôme. Tout le monde peut mettre en place une formation préparant un diplôme. Seule la validation est le monopole de l'Éducation Nationale. Les diplômes sont reconnus internationalement. Ils sont construits dans des commissions paritaires où il y a les représentants des professionnels du métier (patrons et salariés) et les professionnels de la pédagogie. Les diplômes nationaux (reconnus par l'État) sont reconnus dans toute l'Union Européenne et vice versa (si on se forme dans des organismes délivrant un diplôme reconnu par un État de l'Union Européenne, cela est reconnu en France : système des équivalences).
Le CAP que passe un compagnon ou un jeune en CFA ou en Lycée Professionnel est le même, le Tour de France se fait après, en tant que salarié.

La question est de savoir qui représente les métiers (nos métiers d'éco-constructeurs) dans ces commissions paritaires de l'éducation nationale (ce sont souvent des retraités qui représentent les professionnels aux commissions). C'est là qu'Écobâtir a un rôle à jouer, doit intervenir pour ne pas être dépossédé, mais il faut avoir une légitimité pour entrer dans une commission. Le secrétaire de la commission doit nous connaître (voir coordonnées au dos du document que Rose-Marie a apporté : secrétariat). La légitimité d'Écobâtir peut venir de sa représentation d'un certain nombre d'associations ayant un certain nombre d'adhérents dans toute la France.

Il existe une liste des diplômes, remise à jour tous les ans. La création d'un diplôme dépend du poids du demandeur (p.ex. : si c'est Renault, c'est très rapide). La question c'est quelle énergie on met pour qu'il y ait un diplôme. Il faut peser.

2.5. En Haute-Normandie

La CAPEB et le Rectorat se sont dit qu'il fallait avancer sur la formation pratique des professionnels. Programme

européen REGAIN (Ressources Et Gestes des Artisans et Industriels Normands). Travail d'inventaire sur le torchis, la bauge et la taille & maçonnerie de silex :

- qui fait quoi, quels artisans, quels matériaux, quelles formations, quels outils... ?

- connaissance du marché. : ethnologique ou dimension économique ?

Conclusion : il existe un énorme potentiel de marché.

Objectif : la formation à tous les niveaux. Il a été convenu avec le Conseil Régional que tous les élèves qui sortent d'une formation professionnelle (initiale, apprentissage, continue) doivent avoir vu une fois au moins dans leur cursus quelque chose sur les mises en œuvre traditionnelles (torchis, bauge, pan de bois).

Moyen : impliquer les inspecteurs qui valident les sujets d'examen pour que ce thème y soit inclus.

Procédure : montage de dossier avec le Conseil Régional, co-construction d'un dossier argumenté.

Trouver les financements, ce n'est pas un problème, une fois qu'on a le bon interlocuteur.

Principe : décrire l'activité puis les compétences, le contenu en tout dernier.

Au départ, la CAPEB a donné une liste de professionnels, complétée par le bouche à oreille et par le recours à des artisans retraités. Cette démarche a été rendue possible grâce au travail fait depuis les années 80 à l'initiative de Frank Lahure, pour sensibiliser et former les artisans au torchis, d'où le pool de professionnels aujourd'hui actifs et informés dans cette branche de la construction en terre.

Hypothèse : Rouen, Le Havre et Evreux sont 3 grandes villes ayant été détruites pendant la guerre. Les maçons sont très fiers de l'avoir reconstruite, leur seul moyen était le béton, maintenant il y a une appétence de « nouveau » pour des techniques et matériaux comme la terre.

Explications de Gérard Goossens :

il est formateur au GRETA de Dieppe-Caux-Bray-Bresle, mécanicien automobile d'origine et travaille sur les référentiels d'activités et de compétences où son rôle est l'analyse du travail sur des chaînes opératoires (quels gestes et quelles compétences mises en œuvre ?) en observant et en questionnant des professionnels pour transcrire leur savoir, leur savoir-faire et leur savoir-être.

La suite du projet de Haute-Normandie : la formation des formateurs.

Dans le cadre des projets européens RESSAC et REGAIN, en collaboration avec les artisans et Frank Lahure, 3 référentiels d'activités et de compétences ont été créés, un sur le torchis, un sur la bauge et un sur le pan de bois. Les professionnels haut-normands ont validé au fur et à mesure ce qui a été mis dans ces référentiels qui doivent maintenant être validés par les inspecteurs de l'Éducation Nationale, pour faire partie d'un diplôme. À partir de là, il va y avoir la formation des formateurs et la construction de contenus de formation à partir du référentiel.

Les 16/17 décembre 2005, séminaire torchis - bauge à Rouen. Le vendredi, clôture du projet REGAIN, poursuite de la réunion sur le torchis (analyse des systèmes constructifs non industrialisés PUCA/ADEME), lancement de l'association nationale des professionnels du torchis et de la bauge. 400 invitations ont été envoyées (artisans, parcs naturels régionaux, Maisons paysannes, CAPEB de France...). Le samedi, il y aura des ateliers au sujet des pratiques de fabrication et de mise en œuvre du torchis (confrontation par régions, enrichissement).

La suite : feu vert pour le travail sur le contenu, puis formation de formateurs obligatoire (d'ici fin juin 2006 tous les formateurs doivent y passer) : le Conseil Régional incite financièrement à participer aux formations, les inspecteurs de l'Éducation Nationale obligent tous les profs à participer. Organisation : le CAFOC (Centre Académique de Formation Continue, avec la CAPEB)

Remarque sur le projet dans le cadre du programme européen RESSAC : à l'initiative de Jean-Yvon Cabioch' à Rennes, dans 7 régions de France, les GRETA et les CAPEB se sont associés pour travailler sur des savoir-faire liés à un métier (et non pas des savoir-faire qui correspondent à un métier) : cela ne donne pas un diplôme autre que celui de maçon, mais des compétences spécifiques.

DISCUSSION :

Vincent R. : la maçonnerie existe depuis 3000 ans, les matériaux prêts à l'emploi depuis 50 ans - comment réintroduire la compréhension du paysage, du matériau etc. ? il faut changer le contenu des diplômes.

Tom : les gens intéressés par la formation en éco-construction sont soit néophytes attirés par les matériaux naturels, soit artisans du bâtiment mais qui doivent s'adapter à un nouveau produit, ce qui est un désavantage.

Nicolas : dans notre société industrielle, il faut travailler sur la tranche des 15 - 20 ans ou sur les plus âgés mais qui n'ont aucune expérience dans le bâtiment et arrivent plus rapidement à acquérir la pratique des matériaux naturels que ceux qui sont étalonnés à l'enduit prêt à l'emploi.

Mary : la maçonnerie n'est pas restrictivement du béton, on apprend beaucoup de compétences / gestuelles/ techniques pendant la formation, il existe différents niveaux de diplômes à l'Éducation Nationale. Il y a des transferts possibles vers l'industrie et vers l'écoconstruction. C'est le contexte économique qui réduit le choix. Beaucoup de personnes (d'Écobâtir) ont une vision négative et restrictive des diplômes de la maçonnerie. Personne à Écobâtir n'a suivi ces formations.

Alain M. : la proposition de l'académie de Rouen est de changer le conventionnel pour revenir vers plus de traditionnel. Il faut récupérer le bien humain et social du concept maçon (du mot *makôn* "faire", voir l'allemand *machen* et l'anglais *to make*). Il faut récupérer le patrimoine du métier de maçon. Stratégies :

- soit on dit que l'Éducation nationale, l'AFPA etc. = caca, on invente une nouvelle norme : il faut être nombreux, patients, riches

- soit on coopère pour amender les formations et travailler sur les choses intangibles du métier de maçon. On est dans une époque de transition, il faut qu'Écobâtir soit un acteur repéré, une force de propositions.

CONCLUSION : Il faut commencer petit et quand ça fonctionne, ça a valeur d'exemple.

3. Bruno Thouvenin : Analyse de ce qu'on peut faire d'un chantier de formation (retour d'expérience, système de réflexion)

La sarl Mazard, troupe de théâtre, possède un vieux bâtiment dans le centre de Toulouse, il y a donc des contraintes et des enjeux urbanistiques. Pour équilibrer le budget entre autres, désir de faire un chantier de formation en coopérant avec plusieurs acteurs :

Écobâtir pour l'étude technique, ARESO pour la réalisation. Les gens de la troupe ont eux-mêmes participé en tant que stagiaires, à côté d'autres personnes.

Il y a eu 40 m² d'enduits chaux&chanvre, 100 m² de murs chauffants, 200 m² d'enduits en terre.

Liens réciproques entre le client, l'entreprise, l'organisme de formation (Pied à Terre) et 55 stagiaires (autoconstructeurs et professionnels). 158 jours stagiaires.

Intérêt (produits) :

- transmission, rédaction de contenus pédagogiques pour chaque technique. Occasion de produire une fiche ouvrage pour les stagiaires,
- croisement entre les différents corps de métiers (échanges avec des professionnels, échanges entre professionnels, échanges entre autoconstructeurs).
- réunions techniques
- validation des performances (feu, thermique, phonique)
- importance d'une population hétérogène. Importance de la dynamique collective.

Question : comment mesurer l'équité, la valeur de l'échange avec les stagiaires.

Réponse à l'appel d'offre dans les tarifs, dans les délais. Chantier vendu au prix du marché ; ensuite, c'est à l'entreprise d'équilibrer ses recettes. Formateurs payés au prix de maçons. Comparaison vente d'un chantier HT par une entreprise, vente d'une prestation d'un organisme de formation à cette entreprise. Tableau de répartition des revenus. Objectif économique a été atteint et équilibre sur les temps des formateurs (même le temps de préparation a été payé). Il existe un nombre de stagiaires optimal pour atteindre l'équilibre (les formateurs s'étaient engagés à terminer les tâches chaque soir si les stagiaires n'avaient pas pu le faire) : 2 artisans formateurs produisent autant avec 6 stagiaires à former que tous seuls (sur des enduits en terre simples). Public sensibilisé et motivé vu le mode de recrutement. Profil des jeunes en formation : sensibles à l'écoconstruction, qui connaissaient ARESO, la plupart faisant partie de la fédération compagnonique du bâtiment. Le seul pré-requis est de ne pas venir que pour une seule journée. Sinon, il n'y en a pas (si ce n'est de s'inscrire). Pas de coût de formation pour les stagiaires. Travail 4 jours par semaine (du vendredi au lundi). Durée totale 2,5 mois (5 jours de séchage entre chaque étape). Le chantier a été fini dans les délais.

Autres points analysés :

Évaluation en termes de déchets, estimation des transports (inclus trajet stagiaires), évaluation de la formation.

Concurrence par rapport à une entreprise standard ?

Proposer et permettre à des professionnels d'être formateurs.

Répondre à une demande quand aucune entreprise n'est disponible à ce moment-là et avec ces techniques.

Pérenniser le partenariat entreprise/organisme de formation/ clients.

Problème administratif (contrats).

Problème assurance : organisme de formation = association sous-traitant à une entreprise, elle a eu droit à une décennale à condition que les formateurs aient un CAP. L'organisme de formation doit être assuré en décennale et pas seulement l'entreprise (il doit donc être entreprise lui-même).

Repas fournis sur chantier ; normalement illégal + pas bon car les organisateurs ne peuvent pas tout faire.

Souhait :

Utiliser cette grille et forme d'analyse sur d'autres chantiers de formation.

DISCUSSION

Interrogation sur la différence entre chantier école et chantier d'insertion. Définition proposée :

- Un chantier école est un dispositif qui donne un statut de stagiaire dans la formation professionnelle avec un financement de l'État à travers les missions locales.
- Un chantier d'insertion a un même cadre du point de vue du financement et de la pédagogie ; c'est le statut qui n'est pas le même, les gens sont salariés en insertion dans une entreprise

Le point commun, c'est que l'on travaille sur un bien public, qui appartient à une collectivité territoriale, et pas sur un bien privé.

Les chantiers écoles parfois dévalorisés parce que la dimension pédagogique était souvent oubliée.

Ce sont des stratégies intéressantes dans le sens où il s'agit d'échange de temps et non pas de monnaie.

4. Tom Rijken

Qu'est-ce qui fait le lien entre les capitales européennes ? C'est le Bot'mobil, école itinérante sur la construction en bottes de paille et l'enduit en terre, qui suscitent de plus en plus de demandes de la part de clients, d'architectes et de centres de formation.

Les chantiers sont une forme d'échange entre l'école et le client, pour aider l'autoconstructeur à former une équipe sur place, en 2 à 3 semaines, qui ait la compétence de finir le chantier. On travaille 5 jours par semaine, avec une partie théorique en fin de journée et 2 conférences par semaine et 4 apprentis de longue durée.

Le chantier formation ne concerne que les murs, le client fait ou fait faire les soubassements, la charpente, l'électricité.

Stagiaires comprennent le client lui-même et des personnes qui veulent un jour construire leur propre maison ou qui voudraient devenir artisans. Ces derniers doivent suivre 10 chantiers : ce n'est pas le temps mais la quantité de chantiers qui compte, car chaque chantier est différent, il faut connaître les outils et les techniques mais aussi savoir s'adapter aux autres corps de métier, connaître toute la conception spécifique à la botte de paille. Il faut apprendre à travailler en équipe.

Les chantiers sont ouverts aux Européens, on dépasse donc la culture locale. Les gens amènent leur culture, leur langue, leur communication et leurs outils, cela ouvre de nouvelles

possibilités. Les apprentis qui font une formation longue ont une liste d'outils qu'on ne trouve pas tous en France. Il existe un site web européen « *hands for knowledge* » qui permet de faire en sorte que des personnes d'autres pays puissent participer à un chantier dans n'importe quel pays. Il existe une barrière en France à cause de la langue, il n'y a que 2 livres, dont l'un est une traduction et l'autre une compilation de systèmes étrangers par des étrangers.

Il y a un contrat établi entre Habitat végétal, qui est l'entreprise de Tom, et le client. Tom est le formateur. Le client prend une assurance pour son chantier type Castors. Le client est responsable de finir sa construction (cette formule a cours en 2005 mais est susceptible d'être modifiée). Avec les stagiaires, il n'y a pas de contrat, l'accord est de travailler 8 heures par jour. Le principe de base est l'échange entre les stagiaires et le client. Le client est responsable pour l'hébergement et les repas. Il paye aussi une cotisation à une association « Constructeurs sans frontières » qui fait des constructions en bottes de paille dans le Tiers monde. Le stagiaire paye une cotisation de 25 euro à Bot'mobil. Les apprentis sont logés, nourris, sont sous leur propre responsabilité pour les déplacements. Le formateur est payé par le client. Problème de l'assurance : pas de garantie décennale. C'est une question de confiance entre le client, l'architecte et le constructeur. Garantie « centennale » : construction sûre donc pas besoin de garantie. Quand on a une garantie, ça peut inciter à du laisser-aller. Il y a de plus en plus d'assurances prêtes à assurer une maison en bottes de paille. Si un chantier n'est pas fini, un apprenti peut prendre la relève l'année d'après, en tant qu'entreprise.

Tom pense qu'on ne connaît pas encore toutes les possibilités de la botte de paille et il recommande d'aller voir d'autres chantiers en Europe. Il est en train de faire un livre. **Il cherche des info sur l'étanchéification des murs extérieurs. Merci de le contacter.**
Site : www.habitatvegetal.free.fr

DISCUSSION

Débat autour de la question de la garantie décennale. Pourquoi mettre en opposition confiance et garantie décennale ?

Petite mise au point sur la question des responsabilités : quels que soient nos actes, nous sommes responsables des préjudices causés à autrui pendant trente ans. La responsabilité décennale signifie que pendant les dix premières années l'entreprise est considérée comme très probablement responsable, et doit fournir la preuve qu'elle ne l'est pas ; après dix ans, c'est le propriétaire qui doit prouver que l'entreprise est responsable.

Plusieurs personnes se posent la question de savoir à qui revient la plus-value puisque le stagiaire n'est pas payé et le client paye moins cher sa maison.

Mary s'insurge aussi que dans les deux derniers exemples, rien n'est fait pour donner un cadre réglementaire aux stagiaires qui ne peuvent donc pas être rémunérés alors qu'il existe de l'argent pour la formation continue qui est un droit.

Attention à une tendance à la généralisation de ce problème dans l'éco-construction ! Il existe beaucoup d'abus, de

personnes qui profitent de la situation pour faire des plus-values financières alors que les bénévoles ne sont pas couverts en cas d'accrocs.

Le débat est lancé autour de cette question. Certains qui ont fréquenté les chantiers de Tom pensent que la rétribution financière n'est pas la seule qui importe, il y a aussi l'échange, le partage d'un moment fort, les liens humains.

Cependant, la rémunération n'exclut pas l'échange, c'est même le but même de la formation.

Restent deux questions cruciales : (1)

- la question de la qualification
- et comment est-ce qu'on respecte la charte Écobâtir dans nos pratiques de formation ? Où est la limite vers les abus ?

5. Lydie Didier (programme européen Leonardo, projet pilote pour la formation sur les enduits en terre)

Inverse de la démarche présentée par Rose-Marie. Pierre lui a demandé de ne pas montrer le CD-Rom (manque de temps).

Projet sur les enduits en terre, contrat d'octobre 2002 à octobre 2005, avec 6 pays : Allemagne, France, Angleterre, Pologne, Bulgarie, Grèce ; au total 14 organismes
2 partenaires français : CRA Terre et Le Gabion, comité de pilotage français : CAPEB et Écobâtir, artisans associés. Initiative d'artisans/ingénieurs/constructeurs terre et bottes de paille de la région de Berlin, très longue expérience dans ces domaines.

Objectifs du contrat : (1) créer un contenu (objectif porté par CRA Terre) et (2) faire attester la formation dans chaque pays (porté par le Gabion).

(1) Formation divisée en **3 modules** en 3 à 5 jours mais on peut étendre facilement au double.

- Module 1 : connaissances et aptitudes de base
- Module 2 : axé sur la déco, conseil aux clients, théorie des couleurs, travailler par rapport à une pièce (proportions, conditions d'éclairage, etc.). Aller vers plus de relief, connaître ce qui se fait ailleurs dans le monde.
- Module 3 : marketing. Marché, image de marque, parler au client, connaître la législation, calculer les coûts, faire un devis (minimaliste sur ce point par manque d'infos)

(2) Qualification : assez laborieux. Résultat : pour l'instant et pour remplir le contrat, matériel didactique utilisé dans 3 formations diplômantes existantes : le DSA de CRA Terre (niveau troisième cycle), les formations de niveau V du CAUE d'Auch et du Gabion (ouvrier professionnel en restauration du patrimoine). Tout le monde est d'accord pour dire qu'on ne doit pas en rester là.

Pédagogie active fondée sur la pratique et sur découverte avec vraie connaissance du matériau. Assimilation progressive du contenu, découverte guidée, utilisation des conclusions d'exercices précédents, comparaison des résultats, récapitulation des notions essentielles.

Matériel pédagogique élaboré :

3 modules, 300 fiches correspondant à 500 pages (3 classeurs)

Dans chaque module, 4 types de sessions : théorie, pratique, découverte, récap.

	M1	M2	M3
sessions T	7	9	8
sessions D	5	2	-
sessions P	4	5	-
sessions R	3	2	1

Pour chaque session, 4 types de documents :

- plan de session : objectifs, contenus, fiches, matériel dont le formateur a besoin, logistique
- fiches info (condense info sous forme graphique, doivent être affichées au mur)
- fiches texte pour approfondir (distribué)
- dossier de photos, associé aux sessions de récap ou à la théorie

Documents complémentaires : bibliographie, QCM, questionnaires d'inscription, instructions aux formateurs ...

Historique des principales étapes de travail en France

- juin 2003 : curriculum
- octobre 2003 : syllabus module 1
- novembre 2003 : pédagogie et liste des contenus
- février 2004 : prototypes des fiches
- mars 2004 : réunion CAPEB, 12 plans de session du module 1
- mai/juin 2004 : 2 formations test Gabion et CRA Terre
- été 2004 à été 2005 : tout le contenu des fiches, mise en page, traduction, relectures

Les enjeux pour la suite

1 - Faire connaître le CD-rom aux différents partenaires associés

2 - Le faire valider et que chacun se l'approprié :

Propositions :

- faire une présentation approfondie du CD
- faire une session grandeur nature du module 1 avec les futurs formateurs
- profiter des Grands Ateliers (fin mai - début juin 2006) pour faire le module 2 en vrai pour la première fois, en présence des partenaires allemands

3 - Module 3 : hésitation sur la nécessité, mais demande de la part des artisans, essayer de mieux l'adapter au contexte français

4 - Diffusion

- dans le Réseau Écobâtir pour les formations informelles
- dans la formation officielle du bâtiment en France. Accompagner l'initiative de Richard Lacortiglia, mettre en place une stratégie envers les institutions (document ambassadeur, argumentaire patrimoine). Proposition : utiliser les relations du Réseau pour aller démarcher les institutions, recenser les contacts de membres Écobâtir, jouer les têtes de pont

5 - Questions ouvertes :

- propriété intellectuelle et commerciale
- suivi des contenus pour corriger, collecter plus
- qui s'occupe de la formation des formateurs
- quel financement pour la suite

Contrat terminé, bilan financier entre CRA Terre et Gabion pas encore fait. C'était environ 100 000 euros pour la France pour les 3 ans. Une partie du budget était attribuée à des postes précis (traduction, lay out, photo etc) et n'est donc pas récupérable.

Résumé :

Stratégie à court terme : regrouper les acteurs, échanger sur le CD et la pédagogie, développer une stratégie pour introduire l'enseignement sur les enduits en terre sur le territoire français. Acquis : CRA Terre accueille les Allemands aux Grands Ateliers et il y aura une session M2. Attendu : en interne, partager des expériences, écrire des arguments pour convaincre les décideurs des centres de formation, débattre d'une stratégie. Dans une deuxième étape : colporter vers l'extérieur, profiter d'événements opportunistes pour présenter le CD-Rom, diffuser le document/argumentaire pour sensibiliser les partenaires institutionnels de la formation initiale et continue.

DISCUSSION

Questions autour du financement pour l'évaluation du CD. Il s'agirait de définir un cadre réglementaire pour que les organismes financeurs de formation puissent prendre en charge la formation des formateurs d'Écobâtir. Pour cela, une des méthodes serait de faire une demande auprès de CRA Terre et Le Gabion de la part d'Écobâtir. On pourrait choisir CRA Terre comme centre de formation et chacun s'arrangerait en amont pour se le faire financer. Voir proposition de motions dimanche.

Attention, les fiches ne sont pas utilisables telles quelles. Il reste un travail de mise en forme à faire pour les transformer en référentiel de formation.

Le travail pourrait être, en parallèle avec celui du module de sensibilisation de l'Atelier 3, à partir de l'expérience de chaque formateur d'Écobâtir et d'une réflexion globale pas seulement sur les enduits en terre, de savoir comment introduire ces contenus dans le système de formation existant. Appui de Rose-Marie Decroix sur cette question.

Question également soulevée des problèmes de copyright quand on diffuse le contenu de la formation auprès des AFPA (eux-mêmes en ont pour leurs formations, attention qu'ils ne s'en emparent pas des contenus).

Remarques concernant le fait que les mentalités autour des questions de formation à l'éco-construction sont en train d'évoluer mais qu'il reste du travail ; à nous de profiter de la tendance pour faire avancer les choses tout en restant vigilants.