

Chantier de Formation Qualification Nouvelle Chance

Bilan de l'édition 2012/2013

Durée de la formation : du 5 novembre 2012 au 19 juillet 2013

Organisme porteur : Garage Moderne

Filière métier : métiers des industries de la métallurgie, de la mécanique, de l'électricité/électronique

Première information aux candidats :

	Missions locales	Pôle emploi	Cap Emploi	Autres	Total
Prescription information collective	16	1	1	19	37
Personnes présentes	13	0	1	19	33

Profils stagiaires:

- 12 personnes, dont 3 femmes
- 5 personnes en provenance de ZUS (4 de Bordeaux, 1 de Lormont) / 83% de résidents Cub
- 7 personnes sur 12 sont bénéficiaires du RSA
- 5 personnes ont de 18 à 25 ans / 4 de 26 à 30 ans / 2 de 31 à 40 ans / 1 de plus de 40 ans
- 9 personnes sur 12 ont une formation de niveau 5 (CAP, acquis ou suivi), 2 personnes ont un niveau 6 (< 3ème) et 1 personne a un niveau 4 (Bac)

Session de formation :

- Sur les 12 candidats sélectionnés, une personne a abandonné en préqualification
- 1179 heures de formation par stagiaire
- 6 des 11 stagiaires ayant suivi le cursus ont obtenu leur diplôme
- 4 mentions ont été décernées, dont une mention très bien.

Perspectives post formation pour les 6 diplômés :

- 2 entrées en formation de contrôleur technique (bac pro)
- 4 personnes en recherche d'emploi, dont 2 embauchées en mission d'intérim

Bilan et perspectives **Chantier de Formation Qualification Nouvelle Chance** **Édition 2012/2013**



Le Garage Moderne a organisé et assuré une formation professionnelle dans le champ de la maintenance en mécanique automobile du 5 novembre 2012 au 19 juillet 2013. Cette formation a permis à 6 stagiaires d'obtenir un Certificat de Qualification Professionnelle d'Opérateur de Service Rapide et une première expérience professionnelle dans ce métier. Au terme de la formation, un bilan peut être dressé dans trois grands domaines : la formation, sa mise en place et l'articulation entre le référentiel et les

supports pédagogiques ; les stagiaires tant au niveau des caractéristiques du groupe que de son fonctionnement opérationnel et le pilotage technique et financier de cette action. Dans la mesure où nous souhaitons reconduire cette formation, nous évoquerons au fur et à mesure les évolutions nécessaires ainsi que ses perspectives de développement.

LA FORMATION

Nous travaillons depuis 2010 sur ce projet, pour lequel nous avons à l'origine mobilisé notre équipe de bénévoles et de salariés. Deux d'entre eux ont, par la suite, pris en charge sa réalisation. Après une première expérimentation très satisfaisante en 2012, nous avons décidé de renouveler l'expérience en modifiant la méthode pédagogique sur le principe d'une formation/action.

Référentiel pédagogique :

Nous avons choisi de proposer un CQP d'Opérateur de Service Rapide créé par la commission nationale paritaire de la branche des services des métiers de l'automobile, par laquelle nous avons été habilité à assurer cette formation le 20 septembre 2012. Cette formation de niveau V reposait sur un référentiel pédagogique qui couvrait l'essentiel des tâches d'entretien courant de niveau 1. Elle a permis à nos stagiaires de travailler, avec succès, tant en atelier de service rapide qu'en atelier de mécanique générale. D'ailleurs, nombre d'entre eux ont effectué, en plus des missions convenues dans la convention de stage, des opérations plus complexes non prévues dans le cadre de la formation (distribution, boîte de vitesse, injection...). Nous avons été satisfaits du contenu pédagogique même si certaines interventions étaient traitées de manière insuffisante au vu de la complexité croissante des mécanismes. Nous avons aussi perçu le besoin d'aborder des opérations non prévues dans le référentiel. En fonction de l'avancée du groupe, nous avons donc dépassé le contenu de celui-ci et les stagiaires ont travaillé sur la distribution, par exemple.

→ Évolution

L'A.N.F.A. a fait évoluer en 2013 le référentiel du CQP de manière très conséquente pour ajouter plus de **30 % d'enseignements supplémentaires** (celui-ci est passé de 283 à 374 heures). Par ailleurs, la formation devient modulaire et permettra aux stagiaires d'en valider une partie, le cas échéant. Cette double évolution conséquente et nécessaire va

nous permettre de former nos stagiaires sur des opérations plus techniques que certains stagiaires ont effectuées cette année et qui correspondent aussi à une demande des ateliers de service rapide. En effet, ceux-ci ont élargi depuis quelques années leurs champs d'intervention qui portaient initialement sur l'entretien courant (freins, pneumatiques, échappement...) pour proposer désormais des prestations proches de celles des garages de mécanique générale. La modification du programme pédagogique pourrait favoriser l'insertion sur le marché de l'emploi des titulaires du CQP, notamment grâce à leur polyvalence accrue. Elle devrait aussi satisfaire les stagiaires qui désiraient effectuer des interventions plus complexes et fidèles à la mythologie du mécanicien !

Moyens techniques :

Nous avons consacré une partie d'environ 250m² de notre local pour les enseignements technologiques et les phases pratiques sur véhicule école. Nous avons équipé un bus administratif réformé et donné par la Mairie de Bordeaux où ont eu lieu les modules théoriques. Celui-ci permet d'accueillir douze stagiaires et s'intègre parfaitement dans le Garage Moderne, tant du point de vue esthétique que technique. Il dispose de tout le matériel nécessaire : écran, vidéo-projecteur, tableau de cours, ordinateurs, connexion internet, chauffage...

Au niveau de l'équipement, et en cohérence avec le référentiel pédagogique du CQP OSR, nous avons réalisé, au cours de l'année 2012, pour près de 10 000€ d'investissement dans du matériel pédagogique comme une équilibreuse et un démonte-pneu (le Garage Moderne n'assure pas de prestation dans le domaine des pneumatiques), des chandelles, deux servantes équipées, un appareil de géométrie, un règle-phare, et un appareil de mesure de pollution. Nous disposons aussi d'un nombre très important de pièces pédagogiques qui correspondent aux différentes technologies rencontrées sur les automobiles (différents types de système de freinage, d'échappement, de suspension, de boîtes de vitesse...). Les stagiaires les ont démontées ou ouvertes pour en découvrir les mécanismes lors des enseignements technologiques.

L'équipement pédagogique pour les pneumatiques est arrivé en cours de formation et grâce à notre partenariat pédagogique avec l'atelier de la Communauté Urbaine de Bordeaux, la formation initiale afférente a eu lieu dans l'atelier de la place Latule, à proximité du Garage Moderne. Les stagiaires ont ainsi pu découvrir des conditions matérielles très privilégiées pour l'exercice de la mécanique. Une fois notre équipement mis en place, ils ont continué la pratique en centre. L'épreuve A qui portait sur le module pneumatique s'est déroulée avec succès dans notre centre sur ce matériel et a été supervisée par un formateur de l'A.N.F.A. venu de Nîmes.

Il était prévu que les phases pratiques sur véhicule se déroulent au sein de l'atelier de mécanique auto, équipé de quatre ponts et de tout le matériel nécessaire au fonctionnement d'un atelier de mécanique générale. Au démarrage de la phase de qualification, nous avons cependant souhaité disposer d'un pont au sein même du centre et donc nos stagiaires ont finalement alterné entre les deux ateliers. Cette modification a aussi permis de suppléer l'activité de l'atelier de mécanique générale automobile qui ne correspondait pas toujours à nos besoins, tant en terme de quantité que d'adéquation avec la progression pédagogique.

Seul l'équipement pour l'entretien de la climatisation nous manque désormais et dans la mesure où nous ne sommes pas agréés pour cette opération (et ne chercheront sûrement jamais à l'être), les formations pratiques auront encore lieu chez un partenaire pédagogique incontournable : le GNFA à Pessac qui est le centre de formation continue de la branche métier. Les stagiaires ont suivi en mai 2013, deux journées dans ce centre aux conditions et capacités pédagogiques uniques en Aquitaine. La formation a été assurée par un de leur formateur expérimenté.

→ Évolution

Nous avons décidé d'augmenter la capacité d'accueil du centre de formation. Nous allons ré-agencer, durant l'été, nos ateliers pour intervertir celui-ci avec l'Atelier-Chantier d'Insertion, situé en face. Cette évolution bénéfique aux deux activités va nous permettre d'ajouter 2 ponts automobile supplémentaires tout en améliorant la circulation des véhicules pédagogiques et le rangement du matériel. Nous avons aussi prévu de compléter l'outillage au moyen d'une troisième servante équipée et d'outils spécifiques. En tout, cela représente à nouveau 10 000 € d'investissement, auto-financés pour la plus grande partie par le Garage Moderne. Les exercices et enseignements technologiques se dérouleront donc dans un espace plus grand (> 300m²), encore mieux équipé et permettant une autonomie pédagogique totale.

Les supports pédagogiques :

Le chantier école s'est organisé autour d'une production d'intérêt général qui aurait été de toutes façons menée à bien, indépendamment du soutien des collectivités partenaires. En l'occurrence, les stagiaires ont participé à la maintenance préventive des véhicules légers particuliers et utilitaires du parc roulant automobile de la Communauté Urbaine de Bordeaux. Celui-ci est utilisé par les agents de la collectivité dans leurs missions quotidiennes de service public. Grâce à la qualité du partenariat, cette convention va être reconduite et sera soumise au vote des élus réunis en commission permanente en septembre 2013.

L'atelier de mécanique en régie de la CUB continuera de nous mettre à disposition un véhicule par mois, ainsi que les matériaux, pièces et consommables qui permettront aux stagiaires de s'exercer dans une logique de production en situation réelle. Les véhicules entretenus seront vérifiés à nouveau à l'atelier communautaire par les mécaniciens de la

CUB en présence du stagiaire. Ils participeront aussi à des visites de l'atelier communautaire et leurs mécaniciens interviendront lors de formations pratiques se déroulant au Garage Moderne. La CUB nous a cédé deux véhicules utilitaires et il est prévu qu'elle nous donne, à nouveau, un ou deux véhicules diesel et essence de réforme issus de son parc. Ceux-ci serviront de véhicules école et pourraient être remis en circulation. La Communauté Urbaine de Bordeaux est un partenaire idéal dans la mesure où elle dispose d'un parc important et diversifié de véhicules stockés à proximité du Garage Moderne. De plus, la CUB au travers de la plate-forme de la mobilité et des actions en faveur de l'emploi, de la mobilité et de la politique de la ville, s'adresse au public ciblé par cette formation. La CUB nous a aussi mis à disposition deux véhicules d'examen lors de l'épreuve B. Il s'agissait de deux Citroën modèle Saxo identiques qui nous ont permis d'organiser une épreuve cohérente entre les stagiaires puisqu'il s'agissait de matériel strictement similaire.

Les stagiaires se sont aussi exercés, comme prévu, sous le contrôle de nos mécaniciens, sur les véhicules de nos adhérents qui souhaitent soutenir cette initiative. Ces mises en situations professionnelles visaient à préparer, dans les meilleures conditions, l'insertion à l'emploi des futur(e)s mécanicien(ne)s que nous avons formés. En effet, en plus de l'intérêt pédagogique à travailler sur des modèles de véhicules nouveaux avec un enjeu de durée d'intervention, celles-ci leur ont permis de travailler la relation avec le client. Certains stagiaires ont même tenu l'accueil du Garage Moderne pour aborder la question du planning notamment. Cette expérience qui s'est avérée très pertinente sera reconduite et renforcée en 2013/2014. Elle permettra aux stagiaires de s'exercer sur les techniques de communication indispensables à un mécanicien (écoute, reformulation, gestion des conflits). Ils auront aussi la charge du planning et de la prise de rendez-vous.

→ Évolution

Dans l'optique de mettre nos stagiaires dans la position professionnelle la plus opérationnelle, nous avons contacté la coopérative (SCIC) d'autopartage AutoCool, afin d'entretenir leur flotte de véhicules (environ une soixantaine début 2014). En effet, avec la disponibilité de trois ponts et de deux formateurs (voir ci-après), nous allons permettre aux stagiaires d'être au maximum en situation de formation/action. La convention de partenariat qui est en cours de concrétisation va permettre aux futurs mécaniciens de s'exercer sur un parc de voitures récentes (ils les renouvellent tous les trois ans) et diversifiées au niveau de la taille, de la marque et de la motorisation. L'organisation choisie est très simple, pour l'entretien courant, le salarié d'AutoCool chargé du parc prendra un rendez-vous quinze jours avant la révision et déposera le véhicule ainsi que les pièces détachées et les consommables nécessaires. Pour la maintenance curative, nous nous engageons à proposer un rendez-vous dans les sept jours et ce, toujours, avec la même organisation au niveau de l'acheminement. Ce nouveau support d'intérêt collectif est très complémentaire avec celui de la CUB en terme de volume et de régularité des flux et de pertinence pédagogique. De son côté AutoCool, qui fait entretenir son parc chez un réseau privé, disposera d'une solution technique plus souple, proposée par un acteur issu de l'économie sociale et solidaire et cohérente avec ses valeurs.

L'équipe pédagogique :

Pour le centre de formation, il était prévu, la première année de détacher des salariés et de mutualiser les postes en fonction des séances en centre et des périodes en entreprises :

- Responsable pédagogique, formatrice principale et responsable du suivi en entreprises : Madame Dominique Villate, formatrice pour adulte et chef de l'atelier de mécanique automobile
- Coordinateur, formateur ponctuel et suivi individuel des stagiaires : Guillaume Sorel, Psychologue et accompagnateur socio-professionnel de l'Atelier Chantier d'Insertion
- Administratif : aide-comptable

Nous allons reconduire cette organisation qui s'est avérée efficace mais cependant insuffisante lors de l'encadrement des phases en atelier. En effet, il a été compliqué de suivre 11 stagiaires travaillant simultanément sur autant de mécanismes. C'est pourquoi nous avons recouru régulièrement à un assistant formateur technique (un mécanicien expérimenté du Garage Moderne) de février à mai 2013. Ceci explique l'augmentation de notre budget formateur (voir la rubrique « pilotage ») par rapport au prévisionnel financier.

→ Évolution

Dans le cadre de l'évolution de la méthode pédagogique et à la suite de l'expérience de la première édition nous avons besoin d'un assistant formateur technique à hauteur de 20h par semaine durant toute la formation. Ce dernier est en cours de recrutement, et il aura pour fonction d'intervenir lors des sessions en atelier en support de la responsable pédagogique. Le profil recherché est celui d'un mécanicien automobile qualifié (niveau minimum bac pro) et expérimenté. La présence d'un deuxième formateur technique permettra de maintenir un taux d'encadrement très important (5 à 6 stagiaires par encadrant).

Organisation du parcours de formation proposé :

En 2012 le parcours était organisé autour de deux phases distinctes et complémentaires : une phase de pré-qualification de près de deux mois et une phase de qualification de sept mois.

Pré-qualification

Au vu du niveau des stagiaires dans les compétences clés, comme l'ont montré les tests de sélection, la phase de pré-qualification s'est avérée absolument nécessaire. Et même si elle a été vécue difficilement par eux, elle a parfaitement répondu à nos attentes en matière de remise à niveau en français et technologie. A l'entrée en qualification, les stagiaires disposaient des pré-requis attendus. Nous avons cependant pris conscience de la limite de cette méthode intensive qui a failli nous coûter plusieurs abandons. En effet, les stagiaires ont rencontré des difficultés à s'inscrire dans une démarche qui leur semblait scolaire avec une attention intellectuelle longue et des matières éloignées de leurs centres d'intérêt.

Durant la pré-qualification, les stagiaires ont bénéficié d'une journée par semaine pendant 5 semaines pour se préparer à la recherche de stage. Grâce à ce travail, ils ont tous trouvé un stage pour la phase de qualification, quoique certains moins facilement que d'autres. Néanmoins, grâce au réseau du Garage Moderne, nous avons pu aider ceux qui ne trouvaient pas, bien qu'ils s'investissent sérieusement dans cette démarche. Nos stagiaires féminines ont rencontré plus de difficultés que leur homologues masculins lors de leurs recherches d'entreprises d'accueil. A la suite des bons contacts noués cette année avec les garagistes impliqués, nous disposerons d'un fichier élargi de professionnels parmi les quelques 260 garagistes et professionnels de l'automobile répartis sur l'agglomération bordelaise, que nous pourrions solliciter en dernier recours.

→ Évolution

Cette phase va être réduite d'une semaine (en 2012, il y a eu 7 semaines de pré-qualification) car le référentiel pédagogique nécessite près de 90 heures de formation supplémentaires sans que, pour des questions de calendrier, nous puissions allonger la durée globale de l'opération (elle doit se terminer avant le 14 juillet pour des raisons internes à l'A.N.F.A.).

Dans la mesure où nous nous adressons à un public éloigné de l'emploi et où les pré-requis en français, sciences et technologie du référentiel pédagogique (niveau fin de 3^e) sont tout de même élevés, il nous semble très important de conserver une période de **remises à niveau de 5 semaines soit 161 heures** (contre 175 l'année passée). Nous allons cependant modifier la méthode pédagogique pour organiser une formation/action (détaillée ci-après).

Par contre, contrairement à l'année précédente, les stagiaires n'effectueront pas de période de découverte en entreprise lors de la pré-qualification. Ce choix s'explique par les raisons de calendriers évoquées précédemment mais aussi, et surtout, parce que les stagiaires seront **mis en situation de production dès le premier jour**. Ce choix pédagogique fort d'introduire les savoirs technologiques en atelier correspond à notre volonté de professionnalisation des stagiaires. Nous comptons aussi favoriser leur mobilisation immédiate en leur offrant l'opportunité de pratiquer la mécanique dès le démarrage de l'action. Dès lors, la réalisation de stages d'une semaine, comme l'année dernière et bien que ceux-ci se soient bien déroulés, s'avère moins nécessaire.

Qualification

En ce qui concerne la phase de qualification, notre méthode reposait sur une alternance entre formation, exercices pratiques et production. Cette période a été organisée autour de 283 heures en centre et cinq mois en entreprises avec une articulation hebdomadaire de 2 jours en centre (lundi et mardi) et de 3 jours en entreprises (mercredi, jeudi, vendredi). Cette alternance rapide voulue par le Garage Moderne avait pour but de permettre l'application concrète et immédiate des connaissances théoriques ou pratiques issues des exercices sur matériel pédagogique vers des véhicules roulants. D'autre part, elle devait participer à maintenir l'intérêt et la mobilisation des bénéficiaires, en réduisant le risque de rejet pour les longues périodes en centre percevables comme « scolaires ». Au terme de la formation et après discussion avec les stagiaires, il s'avère que ce choix en terme d'organisation est le plus adapté tant au public qu'à la pratique considérée. De plus, le retour fréquent en centre de formation a permis de corriger rapidement des méthodologies d'interventions non conformes avec les protocoles et d'éviter l'acquisition de mauvaises habitudes. En effet, chaque mécanicien a sa manière de travailler et il est essentiel de maintenir chez des personnes en formation une pratique cohérente avec le référentiel pédagogique. Nous maintiendrons donc en 2013 une telle organisation qui s'est révélée très satisfaisante.

Au regard de la typologie de public à laquelle nous nous adressons, nous pensons par contre que l'alternance nette au sein du centre entre pratique et enseignements technologiques n'est pas la plus adaptée tant en terme de dynamique de groupe que d'acquisition des compétences professionnelles. En effet, nous avons retrouvé parmi nos stagiaires certaines caractéristiques du public en insertion. Celui-ci présente souvent un intérêt porté exclusivement sur la pratique « les mains dans le cambouis » au détriment du « blah blah théorique » qui leur rappelle négativement l'école et par une confiance en soi très faible qui se dissimule derrière un excès de présomption. Par exemple, sous prétexte qu'ils avaient réalisé, une fois, à leur manière, une opération sur un mécanisme, nos stagiaires avaient tendance à considérer qu'ils savaient le reproduire sur d'autres mécanismes voisins ou d'une marque ou modèle à un autre.

→ Évolution

Nous estimons donc important de prendre cette attitude comme point de départ et de les amener à prendre conscience de leurs limites par une pratique objective. Avec pour objectif de leur induire le besoin de connaissances complémentaires selon l'idée que « le savoir libère la main ». Pour la prochaine édition nous allons complètement modifier la méthode pédagogique et l'organisation de la formation pour nous rapprocher au maximum des conditions réelles d'exercice de la mécanique dans le cadre d'une formation/action. Nous allons mettre nos stagiaires en situation d'apprentissage pratique et technologique dans l'atelier sur le principe des écrits et productions professionnelles. Les connaissances dites « théoriques » pourtant indispensables seront intégrées au fur et à mesure à la suite du travail sur pièces ou véhicules école. Cette modalité d'apprentissage qui nous semble la plus adaptée au public ciblé nécessite, par contre, un temps de travail plus important en atelier et donc un taux d'encadrement plus important.

En 2013, avec l'évolution du référentiel pédagogique, nous allons proposer 381 heures de formation associées à 644 heures de stage soit un volume horaire global de 1025 heures. Ceci représente une augmentation nette de 91 heures. Pour les raisons de calendrier avancées plus haut, nous allons réduire la phase en entreprise d'une semaine. Cependant, puisque nous allons réaliser plus d'heures en atelier au sein du centre, le volume global de production restera identique.

Nous avons effectué un suivi en entreprise conforme à nos engagements en terme de temps consacré, cependant, au regard du public concerné, nous avons décidé de renforcer ce suivi. Nous assurerons donc une visite mensuelle en entreprise au cours de laquelle nous effectuerons un entretien avec le stagiaire et le tuteur. Ce travail sera réalisé en alternance par les formateurs.

Validation des compétences et obtention du CQP :

Tout au long de la période de qualification, en centre et en entreprise, les stagiaires ont été évalués et soumis à plusieurs épreuves comptant pour l'obtention du CQP. Le jury final de l'édition 2012/2013 a eu lieu le 8 juillet 2013 et six candidats sur les sept présentés ont obtenu leur certification, délivrée par un jury paritaire. Il faut noter qu'une jeune femme a terminé première de la promotion avec une mention Très Bien. Trois mentions Bien ont aussi été délivrées et tous les stagiaires ont aussi reçu une attestation de formation du Garage Moderne. La remise officielle des certificats a eu lieu le 19 juillet 2013 avec des élus et des techniciens des partenaires financiers et techniques de la formation. Elle a été suivie d'un buffet convivial. Cet événement a donné lieu à la publication d'un article dans le journal Sud-Ouest.

→ Évolution

Avec l'évolution du référentiel vers une organisation modulaire, en 2013, les stagiaires seront évalués au cours de 10 épreuves pratiques en centre et en entreprise (avec un système de compensation inter-module assez complexe). Nous allons donc réorganiser la progression pédagogique pour mettre en place un principe d'articulation enseignement/évaluation modulaire. Les stagiaires pourront donc obtenir la totalité des modules et donc le CQP ou une partie des modules s'ils quittent la formation prématurément. Ils pourront ensuite obtenir les modules manquants afin de valider le CQP soit en candidat libre durant 5 ans soit au moyen de la VAE. Il est important de préciser que tous les centres de formation habilités par l'A.N.F.A. ont l'obligation d'accepter les candidats libres qui souhaitent obtenir un module.

Par ailleurs, nous allons synchroniser le jury final et la remise des certificats afin qu'ils se déroulent au même moment, le dernier jour de la formation (le 11 juillet 2014).

LES STAGIAIRES

La formation s'adressait à des demandeurs d'emploi non qualifiés qui avaient validé un projet dans la mécanique automobile. Grâce à nos actions de communication auprès des opérateurs de l'insertion sociale et professionnelle nous avons rencontré de nombreux candidats que nous avons sélectionnés pour former le groupe de stagiaires.

Communication et recrutement :

Cette formation était ouverte en 2012 aux demandeurs d'emploi aquitains âgés de 18 ans minimum dont le projet professionnel était en lien avec le secteur d'activité du chantier école et avait été validé au préalable par les prescripteurs, sans discrimination liée à la situation sociale, l'âge ou le sexe.

En préparation du recrutement, un comité de pilotage avec les prescripteurs (Cap Emploi, Missions locales, Pôle Emploi, MDSI...) a eu lieu le 2 octobre 2012 afin de leur présenter le projet de formation. Ils ont pu ainsi très facilement préparer leurs équipes à l'information, à la validation du projet individuel de formation et à l'orientation vers le Garage Moderne. Cette année la réunion d'information pour les prescripteurs aura lieu le **Mardi 17 septembre 2013 à 14h** au Garage Moderne.

Après le comité de pilotage, nous avons transmis une fiche action ainsi qu'une fiche de prescription à **227 destinataires** parmi nos différents partenaires. Cette diffusion massive a permis d'orienter 37 candidats lors des deux réunions

d'information collective à la mi-octobre 2012. Dans la mesure où ces actions s'inscrivaient avant le vote en commissions permanentes des collectivités partenaires, il était précisé que l'action était encore en projet. Il est à noter l'excellent travail de prescription de nos partenaires qui ont orienté vers nous le public adéquat. Seules deux ou trois personnes sur les 37 que nous avons individuellement rencontrées ne validaient pas du tout nos critères de recrutement (pré-requis au niveau des compétences clés, validation du projet professionnel, motivation...). Par contre, ils correspondaient aux publics prioritaires ciblés par cette action (cf. tableau ci-dessous). Nous avons, en effet, été sollicités majoritairement par des personnes disposant d'un niveau scolaire inférieur au CAP/BEP qu'ils soient des jeunes suivis par les Missions Locales, la plupart sans revenu ou des bénéficiaires des minima sociaux.

Caractéristiques des candidats lors du recrutement de l'édition 2012/2013

Prescripteur		Quartier		Revenu		Âge		Sexe		RQTH							
ML	16	43,24%	CUCS	12	32,43%	Sans revenu	15	40,54%	<26	21	56,76%	H	34	91,89%	TH	4	10,81%
Divers	12	32,43%	Non CUCS	23	62,16%	RSA socle	13	35,14%	26-50	15	40,54%	F	3	8,11%	NON	30	81,08%
MDSI	3	8,11%	inconnu	2	5,41%	RSA activité	4	10,81%	>50	1	2,70%				?	3	8,11%
IAE	3	8,11%				inconnu	2	5,41%									
PE	1	2,70%				ARE	1	2,70%	Moyenne	27,4							
Cap Emploi	1	2,70%				ARE en cours	1	2,70%									
PLIE	1	2,70%				ASS	1	2,70%									

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, il est essentiel de préciser qu'ils ont eu la possibilité de déposer une candidature sous réserve de la compatibilité de leur situation physique, cognitive et psychiatrique avec les conditions d'exercice de la profession de mécanicien automobile. Ce métier exigeant à de nombreux points de vue peut être incompatible avec certaines dispositions individuelles. Lors de la réunion avec les prescripteurs en septembre 2012, nous avons évoqué avec le Cap Emploi les possibilités réelles d'insertion professionnelles dans ce métier.

Cette année, nous procéderons de la même manière et les candidats seront conviés à deux réunions d'information collective qui se dérouleront au Garage Moderne, les **1er et 10 octobre 2013 à 14h**. Au cours de ces réunions d'information, nous leur présenterons les nouvelles modalités complètes de recrutement, l'organisation, les finalités et le contenu des deux phases de formation ainsi que toutes les modalités pratiques (rémunération, horaires, lieux...).

En 2012, nous avons fait passer à tous les candidats, à la suite immédiate des réunions d'information collective, un test d'évaluation portant sur la lecture, la compréhension, le calcul et la logique. Ce test d'un niveau sixième/cinquième a permis d'identifier les candidats disposant des pré-requis nécessaires ainsi que ceux présentant des lacunes trop importantes. A la suite du test, ils étaient reçus individuellement par l'un des deux formateurs lors d'un entretien d'une demi-heure environ. Il faut noter que tous les candidats nous ont confirmé l'intérêt et le besoin pour une formation de ce type. Enfin, nous avons procédé à un recoupement et nous avons pu constituer notre groupe dans le sens d'un projet collectif favorisant la dynamique de groupe, la mixité et la parité.

La constitution du groupe a été finalisée lors d'un comité de recrutement avec les prescripteurs afin de confirmer l'équilibre entre les différents publics au regard des attentes des partenaires financiers. La majorité du recrutement a donc été effectuée avant l'entrée en pré-qualification et il était prévu, en fonction des départs prématurés et de la validation des pré-requis, d'intégrer directement des candidats en phase de qualification.

Au terme de la formation et malgré notre processus de recrutement, nous avons constaté que certains stagiaires n'ont pas répondu à nos attentes tant au point de vue de la rapidité d'exécution que de la réalité de leur projet professionnel dans le champs de la mécanique. Cette analyse a été partagée par les entreprises d'accueil.

→ Évolution

Pour la prochaine édition, nous allons donc procéder de la même manière tout en ajoutant une épreuve de montage pratique d'un véhicule de type Meccano® ou Lego Technic® que nous aurons étalonnée auprès de plusieurs mécaniciens de notre association. Cette épreuve manuelle a pour but de mesurer la rapidité d'exécution du candidat (il faut rappeler qu'il s'agit d'un CQP d'Opérateur de Service Rapide) ainsi que sa capacité à respecter un protocole de montage donné. Ajoutées à la réalisation d'une EMT ou d'un stage validé au cours d'une période récente, ces modalités nous serviront à améliorer notre sélection des candidats qui correspondent le plus au profil recherché. Ces tests et évaluation n'ont pas vocation à augmenter la sélectivité mais bien au contraire à identifier des potentiels quelques soient leurs pré-requis sur les compétences clés.

Le groupe de stagiaires :

Nous avons prévu d'intégrer 10 stagiaires sur l'intégralité du parcours et finalement nous en avons recruté 11 afin de tenir compte de l'instabilité inhérente à ce type de public. L'expérience de la première session nous confirme la pertinence de conserver un groupe de taille relativement restreinte notamment à cause des phases en groupe autour du matériel pédagogique.

Nous avons effectué un recrutement en phase avec nos objectifs (cf. tableau ci-dessous) notamment au niveau du public féminin alors que nous n'avions rencontré que trois candidates. Une des stagiaires habitait le Barp et dans la mesure où elle avait une voiture, cet éloignement relatif n'a pas représenté de frein pour le bon suivi de la formation. Nous avons aussi admis en 2012/2013 une personne reconnue travailleur handicapé qui présentait un problème d'épaule sans que celui-ci soit un frein à l'exercice du métier de mécanicien.

	nombre de participants attendu - Année 2012/2013		nombre de participants réalisé - Année 2012/2013	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total participants	10		12	
dont Hommes	7		9	
dont Femmes	3		3	
Statut sur le marché de l'emploi	10	3	12	3
dont Chômeurs (hors longue durée)	4	1	4	1
Chômeurs de longue durée (inscrits depuis plus de 12 mois)	6	2	8	2
Inactifs (hors "en formation") scolaires, retraités				
Inactifs en formation				
Tranche d'âge	10	3	12	2
dont Participants de moins de 15 ans				
Participants de 15 à 24 ans	2	1	5	1
Participants de 25 à 44 ans	6	2	6	1
Participants de 45 à 54 ans	1		1	
Participants de 55 à 64 ans	1			
Groupes vulnérables	10	3	2	1
dont Migrants (nés de nationalité non-française à l'étranger, résidant en France)	1			
Minorités	3	1	1	
Personnes handicapées	1		1	1
Autres personnes défavorisées	5	2		
Niveau d'instruction	10	3	12	3
dont Niveau VI (6e à 4e ou formation préprofessionnelle de 1 an)			2	
Niveau Vbis (3e ou 4e-3e techno. ou < terminale de 2nd cycles courts professionnels)	3	1	4	
Niveau V (abandon avant terminale, terminale de 2nd cycles courts pro.)	5	1	5	2
Niveau IV (classe terminale, abandon post bac (niveau Bac))	2	1	1	1
Niveau III (diplôme bac +2)				
Niveaux II et I (diplôme supérieur au bac + 2)				
Professions et catégories socioprofessionnelles	10	3	12	3
dont Autres personnes sans activité professionnelle	10	3	12	3
Autres caractéristiques	10	3	17	4
Bénéficiaires minima sociaux	5	1	7	3
Participants bénéficiant d'un contrat aidé				
Jeunes de 16 à 25 ans révolus - total	1		5	
Jeunes de 16 à 25 ans révolus - résidant en ZUS	1		2	
dont Jeunes de 16 à 25 ans révolus - handicapés				
Autre caractéristique, à préciser : demandeur d'emploi indemnisé Pôle Emploi	3	1	2	
Autre caractéristique, à préciser : handicapé	1			
Autre caractéristique, à préciser : jeunes hors ZUS	1	1	3	1

L'un des stagiaires a abandonné au cours de la pré-qualification. Comme nous l'avions prévu, il a été remplacé par un jeune mineur qui présentait les pré-requis nécessaires et a pu entrer directement en phase de qualification. C'est pourquoi, nous distinguons deux groupes dans le tableau ci-dessous pour un total de 12 stagiaires. Cette évolution du groupe en cours de formation n'a modifié que légèrement sa composition.

De manière synthétique, notre stagiaire type était **un homme, âgé de 28 ans d'un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP, habitant le territoire de la CUB et probablement un quartier classé en CUCS, sans problème de handicap, qui était sans activité auparavant et a bénéficié du revenu social de formation au cours de celle-ci.**

Caractéristiques des stagiaires 2012/2103

GROUPE 1				Sélection groupe			
Prescripteur	Quartier	Finance	Age	Sexe	RTH	Niveau	Ville
ML	CUCS	RSA socle	<26	H	TH	collège	Bordeaux
4	4	4	6	8	2	1	3
PE	Non CUCS	RSA activité	26-50	F	NON	niveau CAP/BEP	Cub rive droite
0	7	3	5	3	9	7	1
Cap Emploi		ARE	>50	11		CAP/BEP	Cub rive Gauche
0		1	0			2	6
MDSI		Sans revenu				BAC	Hors CUB
1		3	Moyenne			1	1
PLIE		ASS	28,27				
0		0					
IAE							
2							
Divers							
4							

GROUPE 2				Sélection groupe			
Prescripteur	Quartier	Finance	Age	Sexe	RTH	Niveau	Ville
ML	CUCS	RSA socle	<26	H	TH	collège	Bordeaux
4	5	4	6	8	1	2	4
PE	Non CUCS	RSA activité	26-50	F	NON	niveau CAP/BEP	Cub rive droite
0	6	3	5	3	10	7	1
Cap Emploi		ARE	>50	11		CAP/BEP	Cub rive Gauche
0		1	0			1	5
MDSI		Sans revenu				BAC	Hors CUB
1		3	Moyenne			1	1
PLIE		ASS	27,73				
0		0					
IAE							
2							
Divers							
4							

Les stagiaires sans revenus ou indemnités ont tous bénéficié du revenu social de formation financé par la Région et payé par l'Agence de Service de Paiement. Deux des stagiaires, demandeurs d'emploi ayant ouvert des droits, ont perçu l'ARE financé par le Pôle Emploi. Il est à noter que la mise en place des rémunération par l'ASP au démarrage s'est très bien déroulée et a nécessité un temps de gestion très raisonnable.

→ Évolution

Nous n'avons pas choisi de modifier nos critères de recrutement pour la prochaine édition. Même si nous ne bénéficierons pas de financements de l'ACSé et du DSU de Bordeaux, nous continuerons à porter une attention forte aux jeunes issus des quartiers classés Politique de la Ville.

Présence et assiduité des stagiaires :

Nous avons eu 5 départs prématurés en cours de formation : l'un durant la phase de pré-qualification et qui a été remplacé et les quatre autres durant la phase de qualification qui ne pouvaient l'être. Deux abandons ont pu être identifiés, l'un pour des raisons de graves problèmes de santé apparus au cours de la formation et l'autre pour des problèmes judiciaires intervenus aussi en cours de parcours de qualification. Un stagiaire a été exclu à quelques jours de l'épreuve finale à la suite d'incidents délictueux qui se sont déroulés au sein de l'entreprise d'accueil. Enfin, deux stagiaires ont abandonné sans donner d'explication l'un au démarrage de l'action et l'autre à la fin. Malgré nos nombreuses relances et celles des autres participants, nous n'avons pas pu discuter avec eux pour connaître les raisons de ces abandons et les aider à résoudre d'éventuelles difficultés qu'ils n'auraient pas évoquées au préalable. Nous étions d'autant plus étonnés que l'un d'entre eux témoignait d'un intérêt fort pour la mécanique et semblait disposer de capacités très intéressantes en sciences et bien supérieures au reste du groupe.

Suivi des heures effectuées :

COMPARATIF HEURES DE FORMATION PREVISIONNEL / REEL CQFNC CQP OSR 2012/2013

Détail des heures	Pré-qualification centre	Pré-qualification entreprise	Sous-total	Qualification centre	Qualification entreprise	Sous-total	Total
PREVISIONNEL	2100	350	2450	2830	6510	9340	11790
REEL	1737	427	2164	2502,5	5127,5	7630	9794
différence	-363	77	-286	-327,5	-1382,5	-1710	-1996
pourcentage objectif	82,71%	122,00%	88,33%	88,43%	78,76%	81,69%	83,07%
Répartition centre / entreprise	Centre de formation			Entreprise			
Phases	Pré-qualification	Qualification	Sous-total	Pré-qualification	Qualification	Sous-total	Total
PREVISIONNEL	2100	2830	4930	350	6510	6860	11790
REEL	1737	2502,5	4239,5	427	5127,5	5554,5	9794
différence	-363	-327,5	-690,5	77	-1382,5	-1305,5	-1304
pourcentage objectif	82,71%	88,43%	85,99%	122,00%	78,76%	80,97%	83,07%

En ce qui concerne l'assiduité et le nombre d'heures de présence en centre et en entreprises, nous affichons un **taux de présence de 83,07 %** entre le prévisionnel calculé sur 10 stagiaires et le réel calculé sur un effectif qui a évolué de 11 à 7 stagiaires. En calculant la moyenne des taux de présences individuels (présence individuelle effectuée sur présence

individuelle théorique sur la période de référence uniquement), nous constatons un taux de **78,72 %** qui reste élevé et témoigne de l'intérêt des stagiaires pour cette formation.

Ces ratios globaux dissimulent quelques nuances au niveau de la répartition entre la présence en centre et celle en entreprise pendant les différentes phases et au niveau inter-individuel. Nos stagiaires ont été un peu plus assidus en centre de formation (presque 86 % de taux présence) qu'en entreprise (81 % de taux de présence) et globalement plus présents durant la pré-qualification (88,33%) que la qualification (81,69%). Bien que les écarts soit faibles, nous pouvons évoquer des explications comme l'influence de nos formateurs qui ont cherché à mobiliser en permanence le groupe là où les tuteurs en entreprises pouvaient se sentir moins impliqués. Il faut aussi rappeler que le CQP s'obtenait par des épreuves comportant du contenu technologique qui ne pouvait que s'acquérir en centre.

La présence des stagiaires a aussi évolué au cours de la formation, du démarrage où la mobilisation individuelle pouvait être forte au creux de l'hiver où nous avons eu des absences répétées quoique courtes pour maladie à la fin de la formation où les enjeux liés aux CQP ont pu stimuler nos stagiaires. De manière globale, il faut noter que l'hiver très long et humide a eu un effet réel sur les conditions d'exercice au sein de notre bâtiment très mal isolé. Nous avons pu mesurer l'impact de cet environnement sur nos stagiaires qui ont présenté la fragilité malheureusement caractéristique des publics en insertion.

De la même façon, il faut distinguer des investissements individuels forts entre les stagiaires (voir tableau ci-après). En effet, 3 d'entre eux affichaient des taux de présence supérieurs à 95 % alors que, semble-t-il assez logiquement, 3 des stagiaires qui ont abandonné présentaient des taux de présence très faibles entre 30 % et 60 %. Si l'on met en perspective les taux de présence avec les notes et l'obtention du CQP, il apparaît de manière flagrante que les 6 stagiaires certifiés ont eu les meilleures notes et sont ceux qui ont effectué le plus d'heures de formation.

CFQNC CQP Opérateur service rapide - Suivi horaire des stagiaires 2012 / 2013

	Sous-total centre PQ	Sous-total stage PQ	Sous-total centre Q	Sous-total stage Q	Sous-total centre	Sous-total stage	Sous-total individuel	Pourcentage individuel centre	Pourcentage individuel stage	Pourcentage individuel	Notes	Obtention
LC	178,5	35	126	280	304,5	315	619,5	75,65%	77,59%	76,62%	/	non
ND	140	35	308	528,5	448	563,5	1011,5	88,36%	83,85%	85,79%	13,53	oui
SD	0	0	259	497	259	497	756	51,08%	73,96%	80,94%	10,48	non
EG	134	56	290,5	605,5	424,5	661,5	1086	83,73%	98,44%	92,11%	11,73	oui
SG	182	49	301	588	483	637	1120	95,27%	94,79%	95,00%	14,43	oui
AH	189	35	297,5	623	486,5	658	1144,5	95,96%	97,92%	97,07%	15,1	oui
RIB	164,5	35	192,5	458,5	357	493,5	850,5	72,86%	83,93%	78,90%	3,95	non
TK	38,5	0	0	0	38,5	0	38,5	18,33%	0,00%	27,50%	/	non
KM	171,5	35	241,5	581	413	616	1029	81,46%	91,67%	87,28%	16,03	oui
CR	164,5	70	311,5	623	476	693	1169	93,89%	103,13%	99,15%	14,35	oui
MBS	196	35	49	63	245	98	343	77,78%	48,28%	66,22%	/	non
TW	178,5	42	126	280	304,5	322	626,5	62,14%	54,76%	58,12%	3,8	non

→ Évolution

Comme indiqué dans la rubrique « Organisation du parcours », nous allons assurer un suivi en entreprise plus fréquent, avec pour double objectif d'améliorer les taux de présence en stage et de favoriser la mobilisation des stagiaires grâce notamment à un investissement plus important des tuteurs.

Dynamique de groupe :

Dès le démarrage de l'action, nous avons favorisé une dynamique de groupe positive que ce soit par un « speed dating » initial afin qu'il se connaissent tous, par la diffusion des numéros de téléphone portable des stagiaires et des formateurs ou par la mise en place d'exercices collectifs et de corrections croisées à la suite des évaluations régulières. De plus, les stagiaires restaient sur place le midi pour manger ensemble et cela a contribué à la bonne solidarité du groupe et à l'ambiance conviviale. Par ailleurs, nous n'avons pas eu à déplorer de difficultés majeures dans la mobilisation du groupe. Il a fallu cependant gérer la question des téléphones portables et des SMS intempestifs.

En matière de retard, nous n'avons pas constaté d'abus importants, quoique toujours très déplaisants, la plupart des stagiaires ayant respecté les horaires d'arrivée et de départ le matin et l'après-midi.

→ Évolution

Afin d'évacuer la question des téléphones portables, nous allons dès le démarrage les obliger à les laisser éteints dans une boîte à l'entrée du bus. Ils pourront les récupérer lors des poses et du repas. Cette organisation sera précisée dès la réunion d'information collective.

Suivi individuel :

Dans la mesure où nous disposons de fiches de prescription que nous avons complétées lors des entretiens de recrutement, nous avons une connaissance assez précise des situations individuelles et des éventuels freins ou

difficultés à résoudre. De plus, comme les formations avaient lieu dans un seul lieu où nous avons aussi nos bureaux, il était très simple et rapide d'organiser des entretiens individuels. Cela nous a amené à intervenir, en partenariat avec les prescripteurs et notre réseau professionnel sur des questions :

- de mobilité : 4 problématiques identifiées : 1 scooter trouvé, 1 permis passé et 2 en cours de financement ;
- de logement : 2 problématiques identifiées : 1 solution pérennes et 1 solution en voie de pérennisation trouvées ;
- de santé : 1 problématique identifiée et apparue en cours de formation : pas d'intervention possible de notre part ;
- de justice : 1 problématique apparue en cours de formation : recherche d'information auprès du SPIP de la Gironde ;
- de délit : 1 problématique apparue en cours de formation : médiation entre les parties prenantes ;
- de matériel informatique et d'accès internet : 1 problématique identifiée : prêt de matériel du Garage Moderne et accès internet via notre équipement ;

Nous avons aussi été sollicités pour des questions personnelles liées aux relations familiales (violence au sein des familles, rupture des contacts...) pour lesquelles nous avons apporté de l'écoute, de l'empathie et du conseil.

Insertion à l'emploi :

Nous visons l'obtention du CQP pour tous les stagiaires qui le présenterait. Finalement, 1 stagiaire, sur les 7 qui ont terminé la formation, a échoué. Cela représente un **taux relatif de réussite de 85,7 %** et un taux absolu de 54,4 % en comptant le nombre total de stagiaires recrutés. Le stagiaire mineur qui a échoué à obtenir sa certification, a cependant beaucoup gagné en maturité durant cette période et il souhaite suivre à nouveau la formation lors de la prochaine édition.

A l'heure actuelle, et quelques jours après la fin de la formation, sur les 6 stagiaires qui ont obtenu le CQP, l'un d'entre eux à d'ores et déjà été recruté au sein du Garage Moderne en Emploi Avenir. Parmi les 5 autres, l'un travaille pour l'été dans le garage où il a effectué son stage. Il compte ensuite intégrer une formation de Contrôleur Technique. L'une est en cours de négociation avec son ancien tuteur pour suivre le bac professionnel de mécanique automobile en contrat de professionnalisation. Un autre stagiaire est en négociation pour intégrer un service technique dans une collectivité et les deux derniers diplômés sont à la recherche d'un emploi. Dans tous les cas, nous les avons aidés à réaliser leur CV et durant la formation, ils ont suivi un module sur les techniques de recherche d'emploi.

En matière de sortie à l'emploi, il faut, cependant, noter une certaine dégradation du marché dans le secteur de l'entretien automobile en phase avec la morosité de l'environnement économique global. Il est encore trop tôt pour dresser un bilan final d'insertion, notamment à cause de la période des congés d'été, et, comme prévu, nous assurerons un suivi en octobre 2013.

Suivi des sorties au 1er août 2013

LC	BRSA socle	Rupture / Abandon
ND	BRSA socle	Recherche emploi
EG	BRSA socle+activité	Accès à 1 formation qualifiante
SG	BRSA socle	Accès à 1 formation qualifiante
AH	DE	Accès 1 contrat aidé
RIB	DE	Rupture / Abandon
TK	DE	Rupture / Abandon
KM	BRSA socle	Recherche emploi

Ce tableau est issu du document de suivi créé par le Conseil Général de la Gironde et présenté en annexe à ce bilan.

PILOTAGE TECHNIQUE ET FINANCIER DE L'ACTION

Comités de pilotage :

Nous avons réuni plusieurs fois en 2012 / 2013 le comité de pilotage composé des différents partenaires (techniques,

financeurs, insertion sociale et professionnelle). Ces réunions avaient pour objectif d'évoquer des aspects pratiques à propos de la formation et des stagiaires mais aussi des questions d'orientation stratégique. Grâce à la maîtrise des outils et à la bonne connaissance du public, ce groupe de travail opérationnel a permis d'analyser les pratiques tout en proposant des pistes concrètes d'amélioration pour la plupart reprises pour l'édition 2013/2014.

Nous avons aussi effectué des réunions avec l'un ou l'autre des partenaires en fonction des besoins et des projets. Par exemple, nous avons rencontré, avec l'A.N.F.A., le CFA de Bayonne qui souhaitait proposer une formation identique et nous avons posé les bases d'un futur partenariat pédagogique entre nos deux structures.

→ Perspectives

En fonction de la mise en place de la formation par le CFA de Bayonne, nous envisagerons de créer une action mutualisée entre nos structures tant au niveau pédagogique, que de l'équipe de formateur et des stagiaires.

Bilan Financier :

Au terme de cette formation, nous avons établi le budget final de l'opération en comparaison avec le budget prévisionnel. Il s'avère que nous avons respecté notre prévision de charges et de recettes. Certaines évolutions sont néanmoins à expliquer.

DÉPENSES	Prévisionnel	Réel	RECETTES	Prévisionnel	Réel
Personnel enseignant : Rémunération annuelle brute chargée			Participation des employeurs		
dont personnel enseignant permanent (inclure Fonctionnaires détachés payés par le centre)	11 109,25	12 943,86	(Conventions entreprise, actions dispensées pour le compte d'un organisme collecteur agréé, FONGECIF, Financement d'actions pour demandeurs d'emploi, autres, ...) (1)		
dont personnel enseignant non permanent			Subventions de l'État		
Personnel administratif & technique : Rémunération annuelle brute chargée			Ministère de la Culture et de la Communication		
dont personnel technique permanent (inclure Fonctionnaires détachés payés par le centre)	6 507,51	8 114,40	ACSé	10 000	10 000
dont personnel technique non permanent			Subvention de la Région	26 000	26 000
Fonctionnement	44 383,24	45 941,74	dont Fonds Régional d'Appui	26 000	26 000
FRAIS GÉNÉRAUX INDIRECTS	32 094,86	33 753,74	dont FSE régional	13 000	13 000
UTILISATION ET ENTRETIEN DES LOCAUX	900,00	1 316,60	Contribution d'autres organismes		
FOURNITURES MATIERES PEDAGOG; ET ADMINIS; NON AMORTISSABLES (sous total lignes 11 + 12) :	5 507,38	5 277,45	Conseil Général de la Gironde	26 000	26 000
dont Matières, fournitures et matériels pédagogiques	4 577,38	3 022,87	Pôle Emploi		
dont Fournitures et matériels administratifs - Autres dépenses	930,00	2 254,58	DSU Bordeaux		3 000
AUTRES DEPENSES : DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	2 881,00	2 849,29	Autres Fonds Publics (CCI, Chambre de Métiers, AGEFIPH, autres,...)		
SOUS-TRAITANCE FORMATION CLIMATISATION GNFA	2 000,00	2 000,00	Contributions du Fonds Social Européen		
DEPLACEMENTS ET ACTIVITES PEDAGOGIQUES (sous-total lignes 15 + 16 + 17)	1 000,00	744,66	Autres Fonds Européens (Feder, Leader, Equal, etc...)		
Dont Enseignants	1 000,00	744,66	Contribution des participants aux stages		
Dont Administratifs			GNFA (formation climatisation offerte)		2 000
TOTAL DEPENSES	62 000,00	67 000,00	TOTAL RECETTES	62 000,00	67 000,00

Charges :

Dans la mesure où nous conduisons cette action pour la première fois, certaines dépenses avaient été évaluées sur des bases que nous ne maîtrisons pas entièrement. C'est notamment le cas des charges de personnel que nous avons sous-estimées. Nous avons ainsi recouru à un assistant technique (un mécanicien automobile de notre association) qui a encadré une partie des stagiaires lors des phases en atelier car il était compliqué pour la formatrice de travailler seule avec 10 ou 11 stagiaires. Par ailleurs, le temps de coordination a dû être revu à la hausse en partie dans le cadre des relations avec les différents partenaires et le suivi opérationnel de l'action. Ces charges de personnel ont représenté 3441,5 € de plus par rapport à la projection initiale. Le reste des dépenses a été finalement un peu plus important mais

de manière très raisonnable (+ 3,5% par rapport au budget prévu).

Recettes :

Après avoir finalisé le budget prévisionnel, nous avons bénéficié d'une subvention de la Mairie de Bordeaux au titre du Développement Social Urbain de 3000 €. Par ailleurs, le G.N.F.A, qui a assuré la formation sur le module « climatisation » d'un coût de 2000€ nous a offert cette prestation. Cette recette a été intégrée dans le budget réalisé et explique l'**augmentation des recettes de 5000€**. Ces ressources supplémentaires nous ont permis, finalement, de faire face à la hausse des coûts de personnel et d'équilibrer notre budget.

Évaluation de la formation par les bénéficiaires :

Nous avons réalisé un bilan avec les stagiaires afin de connaître leur appréciation et leur perception de la formation. Leurs évaluations ont pu confirmer et affiner notre analyse de la situation. Et nous intégrerons les modifications éventuelles pour la prochaine édition.

Points positifs	Points de vigilance
Contenu pédagogique plus important que prévu	Difficulté à se remettre dans un processus d'apprentissage et de formation : <ul style="list-style-type: none">• révisions le soir• articulation avec une vie d'adulte et de parents• téléphone portable
Satisfaction personnelle : <ul style="list-style-type: none">• obtenir un diplôme• développer ses capacités	Manque de temps pour effectuer les démarches personnelles.
Apprendre à travailler avec ses deux mains	Rester assis
Connaître le fonctionnement d'une voiture (pour l'achat d'un véhicule, par exemple)	Faire du français et des mathématiques
Stimule l'envie d'apprendre régulièrement	Difficulté à trouver une entreprise d'accueil
	Pas toujours assez de travail en entreprise

Remerciements :

Nous tenons à remercier chaleureusement nos partenaires techniques et financiers qui nous ont soutenus et encouragés avant le démarrage de l'action et durant son déroulement et plus particulièrement :

Jean-Pierre Gendron et Hélène Langlois de la MFE au Conseil Régional d'Aquitaine
Denis Grégoire de la DPLE du Conseil Général de la Gironde
Catherine Sirat-Trezéguet, déléguée du préfet de la Gironde à la politique de la Ville
Guillaume Lemonnier, Gilles Napias et Michel Duranthon de la Communauté Urbaine de Bordeaux
Frédéric Régi du DSU à la Mairie de Bordeaux
Marie-José Joret et Catherine Rolland de l'ANFA délégation Aquitaine-Poitou-Charentes



**Convention de partenariat Cub / Garage moderne pour la mise en œuvre du chantier école
qualification nouvelle chance / mécanique automobile – année 2013-2014**

Entre :

- **La Communauté Urbaine de Bordeaux**, représentée par son Président, Monsieur Vincent Feltesse, dûment habilité aux fins des présentes en vertu d'une délibération du Conseil de Communauté n°2009/0232 du 10 avril 2009, domiciliée à BORDEAUX, Esplanade Charles de Gaulle, 33076 BORDEAUX CEDEX, et agissant en vertu de la délibération n°2013/ du 27/09/2013.

ET -

- **Le Garage Moderne**, représenté par son Président, dûment habilité en vertu d'un vote de l'Assemblée Générale du 15 juillet 2013, domicilié 1 rue des Etrangers, 33300 BORDEAUX,

Il est dit et convenu ce qui suit :

Préambule :

Au travers du projet FEDER 2007/2013 « *Soutenir le développement durable des quartiers sensibles* » dont elle est chef de file, la Cub a inscrit la mobilité parmi les priorités en faveur des territoires en CUCS de l'agglomération, avec comme enjeu leur désenclavement et leur attractivité.

Par délibération n°2009-0232, le Conseil de Cub a autorisé le Président à répondre à l'appel à projet « *des quartiers vers l'emploi : une nouvelle mobilité* » 2009/2011 qui visait à favoriser la mobilité des habitants des quartiers prioritaires rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Dans ce cadre, la Cub a permis au Garage Moderne de se doter en nouveaux équipements de maintenance (délibérations n°2009-093 et n°2010-0532) pour tenir un rôle social vis-à-vis des demandeurs d'emploi et précaires, dans un contexte de forte demande, et de développer un projet de formation à la mécanique automobile pour des publics en difficulté d'insertion (délibération n°2011-0554).

En 2012, elle concrétise ce projet de formation par la signature d'un partenariat avec le Garage Moderne pour la mise en œuvre d'un chantier école qualification nouvelle chance « mécanique automobile » (délibération n° 2012-0440).

Le rôle de la Cub est de fournir un support pédagogique complémentaire aux enseignements théoriques, pratiques et aux périodes d'activité en entreprise, l'ensemble permettant d'accéder à une qualification professionnelle validée par l'ANFA, Fonds d'Assurance Formation de la Branche des Services de l'Automobile.

Les enseignements sont réalisés dans le centre de formation du Garage Moderne.

La Cub reçoit ponctuellement les stagiaires (vérification des travaux réalisés sur des véhicules Cub, expertise technique, travail sur des équipements spécifiques...) et fournit des véhicules pour réaliser des opérations fréquentes et de base.

L'objectif poursuivi est de renouveler le partenariat pédagogique entre la Cub et le Garage Moderne pour programmer une deuxième session de formation sur l'année 2013-2014.

Considérant que le Garage Moderne poursuit des fins d'Intérêt Général affirmées au travers de ce projet de formation pour des publics précaires, il est aussi envisagé de demander à la Cub de disposer de deux véhicules légers de réforme qui serviront de supports pédagogiques.

Les autres partenariats mis en œuvre dans ce chantier réunissent le Conseil régional d'Aquitaine, partenaire financier et organisme rémunérateur des stagiaires (via l'ASP, Agence de Service des Paiements), le Conseil Général de la Gironde, partenaire financier et l'ANFA (Fonds d'Assurance Formation de la Branche des Services de l'Automobile), partenaire pédagogique.

ARTICLE 1 : OBJET DE LA PRESENTE CONVENTION

Ce projet associe des enseignements théoriques, la pratique sur un support concret et des périodes d'activité en entreprise.

Le contenu pédagogique est adapté et adaptable au public ciblé. Il doit permettre d'accéder à une qualification professionnelle totale ou partielle. Les enseignements pratiques et théoriques sont réalisés au sein du bâtiment du Garage Moderne par la chef d'atelier, formatrice pour adultes. Le centre de formation est équipé de tout le matériel pédagogique nécessaire dont des moteurs et des véhicules écoles.

Néanmoins, afin de placer les stagiaires dans une situation de pratique professionnelle, le Garage Moderne souhaite proposer du travail d'atelier sur des véhicules mis à disposition par les adhérents de l'association (moyennant une tarification adaptée) et par la Communauté urbaine de Bordeaux. La maintenance des véhicules communautaires porte sur les opérations fréquentes et de base comme le freinage, la vidange, l'échappement...

Il est aussi envisagé de demander à la Communauté urbaine de Bordeaux de disposer de deux véhicules de réforme qui serviront de supports pédagogiques, en s'appuyant sur la délibération n°2006-0851 du 24 novembre 2006, relative à la réforme de biens meubles communautaires, considérant que le Garage Moderne poursuit des fins d'Intérêt Général affirmées au travers de ce projet.

La présente convention a pour objet de préciser les obligations de chaque partie signataire, et plus particulièrement, les modalités de participation de la Communauté urbaine au projet.

ARTICLE 2 : LES ENGAGEMENTS DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE BORDEAUX

La Cub s'engage, pour la durée du chantier de formation, à mettre à disposition du Garage Moderne un véhicule léger par mois ainsi que les fournitures et pièces détachées nécessaires à son entretien. Elle fournira également deux véhicules légers pour entretien le jour de l'examen.

La Cub amène les véhicules à entretenir et les récupère à l'issue de l'intervention. Elle fournit les pièces et consommables liés aux opérations de maintenance à effectuer.

Il peut néanmoins être dérogé à ce point si le contrat d'assurance de la Cub permet au Garage Moderne de prendre en charge les véhicules sur site communautaire et en cas d'indisponibilité de personnel communautaire pour assurer le transfert.

Elle transmet un ordre de réparation compatible avec les délais impartis et les compétences des stagiaires. La nature des interventions sera progressive pour tenir compte de la montée en compétences des stagiaires du Garage Moderne.

A l'issue de l'intervention, la Cub contrôle le véhicule dans ses ateliers en présence des stagiaires, pour vérifier la bonne réalisation des travaux et apporter son expertise technique si nécessaire pour permettre aux stagiaires de progresser dans leur apprentissage.

Elle organise, en fonction de ses disponibilités, des visites techniques de ses installations ou dispense des interventions sur des points techniques relatifs à l'entretien des véhicules auprès des

stagiaires.

Au démarrage de la session de formation, elle donne au Garage Moderne deux véhicules de réforme pour servir de supports pédagogiques aux stagiaires.

ARTICLE 3 : LES ENGAGEMENTS DU BENEFICIAIRE

Le Garage Moderne s'engage, avant le démarrage de la session de formation à fournir les garanties de capacités exigibles des garages professionnels pour l'exercice de leur activité, les attestations garantissant que le personnel encadrant dispose des diplômes, attestations et/ou formations nécessaires pour conduire des chantiers de mécanique et encadrer des stagiaires.

L'assurance du Garage Moderne couvre les véhicules confiés par la Cub pendant toute la durée de leur immobilisation dans le bâtiment. Le Garage Moderne s'engage par ailleurs à ne pas les stationner sur domaine public, en dehors de ses installations.

En cas d'indisponibilité de personnel communautaire pour assurer le transfert des véhicules à entretenir, le Garage Moderne s'engage à les prendre en charge sur site communautaire, sous réserve d'être couvert soit par l'assurance de la Cub, soit par sa propre assurance.

Au démarrage du chantier école, le Garage Moderne transmet un planning prévisionnel d'intervention pour la durée de la formation, élaboré en lien avec le chef d'atelier de la Cub pour tenir compte de la progressivité des interventions et de la montée en compétences des stagiaires.

Dès que l'ordre de réparation est transmis par la Cub, le Garage Moderne transmet un planning d'intervention et fait part sans délai au chef d'atelier de toute difficulté ou retard dans l'intervention.

Les stagiaires du chantier de formation effectuent les opérations de maintenance et remplissent un bordereau d'intervention.

Les travaux réalisés sont ensuite contrôlés par le chef d'atelier avant le retour du véhicule sur site communautaire, où il est de nouveau contrôlé par du personnel communautaire en présence du stagiaire qui a réalisé l'intervention.

Enfin, le Garage Moderne s'engage à donner une priorité d'accès à cette formation aux personnes issues de quartiers prioritaires de l'agglomération bordelaise.

ARTICLE 4: CONTROLE ET EVALUATION DES RESULTATS

Le président de l'Association ou son représentant s'engage à présenter sur simple demande de la Communauté urbaine, le bilan de la session de formation faisant l'objet de la présente convention de partenariat.

Il fournit notamment les statistiques d'accès à l'emploi des bénéficiaires de la formation à 6 mois (reprise d'emploi, nature et durée du contrat), la territorialisation des emplois acquis (lieux d'emploi), ou encore la distance domicile-travail des emplois acquis (mobilité réelle).

ARTICLE 5 : MONTANT DE LA PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE

Hormis les interventions techniques de personnels communautaires compétents et le don, selon les disponibilités du moment, de deux véhicules légers de réforme pour servir de supports pédagogiques, la participation communautaire n'entraîne aucun versement de subvention pour cette action.

ARTICLE 6: CLAUSE DE PUBLICITE

L'association s'engage à mentionner le soutien apporté par la Cub sur les documents destinés au public, articles de presse ou à l'occasion de toute manifestation publique ou de communication pouvant être organisée par ses soins dans le cadre de la conduite de cette action.

Pour mémoire, la Cub sera également sollicitée pour valoriser sa participation à ce projet en faveur de l'emploi lors de la remise des diplômes prévue le 11 juillet 2014.

ARTICLE 7: DUREE DE LA CONVENTION ET CONDITIONS DE RESILIATION

La présente convention prend fin à l'issue de la session de formation programmée par le Garage Moderne, qui est fixée à titre indicatif au 31 juillet 2014.

Le non respect des engagements détaillés ci-dessus ou le changement d'objet ou d'activités de l'association signataire, pendant sa durée de validité, rendrait caduques les dispositions de la présente convention.

La présente convention pourra être reconduite si son déroulement et si ses résultats sont jugés satisfaisants à l'issue du bilan qui sera réalisé à son issue.

ARTICLE 8: CONTENTIEUX

Les parties conviennent que tout litige pouvant naître de la présente convention sera déféré auprès du Tribunal compétent.

Fait à Bordeaux, le

Pour le Garage Moderne
le Président

Pour la Cub
Jean Touzeau
Vice président