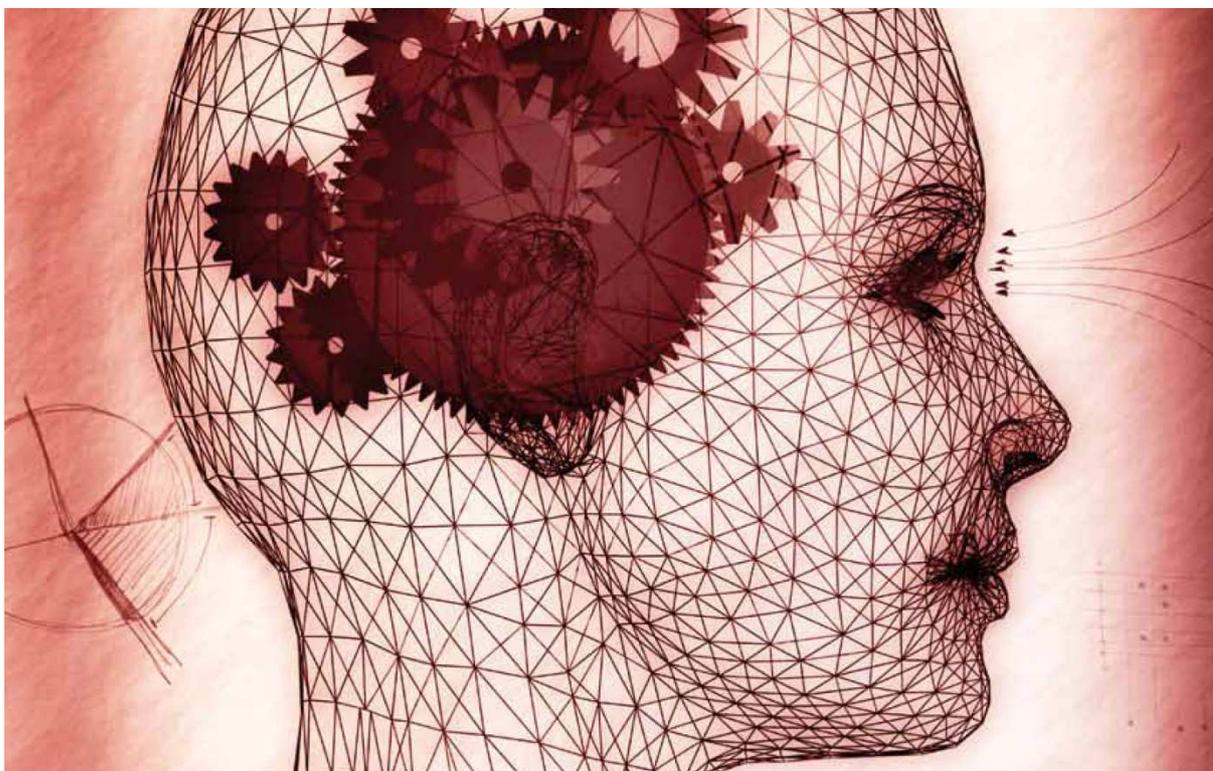


**R e v u e   p é d a g o g i q u e   V a u c a n s o n**



Vaucanson<sup>®</sup>

**spécial alternance et ouverture**

**numéro°2**

**j a n v i e r   2 0 1 4**

Impression : février 2014  
Visuel couverture : des ronds dans l'eau / thinkstockimages (c)  
Rédacteur en chef : P. Rieben

## Sommaire

---

Editorial .....	p. 5
<b>Spécial alternance</b> .....	p. 7
<b>Vaucanson, vu de l'entreprise,</b> Jean-Marie Lasbleis.....	p. 7
<b>Projets conduits en entreprise par les apprentis de troisième année,</b> Hamza Bayoud, Alphonse Bego, Louisa Boumendjel, Arane Ciss, Isabelle Correia, Maxime François, Nabil Ifrah, Raphael Langellier, Julie Lebreton, Michaelove Louinace, Pauline Rabagny, Antoine Ramanana, Anthony Tarcy, Selen Utanc.....	p. 15
<b>Co-produire les comportements professionnels,</b> Annick Penso.....	p. 37
<b>Varia</b>	
<b>L'ouverture, comment ça marche ?</b> Agathe Ferrand.....	p. 45



## Editorial

---

« Déjà un an. Et nous avons attendu tout ce temps pour faire paraître le second numéro de la revue ? Oui, c'est comme ça ! »

Ce numéro est consacré à l'alternance et à l'ouverture. L'association des deux termes peut sembler curieuse ou même iconoclaste. Avec la notion d'alternance, on souhaitait revenir sur la manière dont la formation à Vaucanson est articulée entre l'entreprise et l'école. Et avec la notion d'ouverture, on souhaitait présenter un domaine de formation commun aux deux licences préparées à Vaucanson qui a la particularité de proposer des enseignements peu familiers aux bacheliers professionnels. Pourtant, quand il s'agit d'alternance, il est question pour l'alternant de s'ouvrir à des lieux différents où apprendre et se nourrir de la confrontation réciproque de ces deux lieux. Et avec l'ouverture (le domaine de formation), il est question, pour l'apprenant de découvrir des sujets qu'il connaît *a priori* peu et de parvenir en se familiarisant avec à mieux s'intégrer dans le monde du travail. On pourrait alors à nouveau parler d'alternance...

L'alternance est abordée dans trois articles : le premier donne la parole aux maîtres d'apprentissage et responsables emploi et formation des entreprises partenaires qui nous livrent leur expérience de Vaucanson et dressent des portraits de leurs apprentis, le second présente les projets conduits en entreprise par les apprentis de troisième année, accompagnés tant par leur maître d'apprentissage que par l'équipe pédagogique, le troisième s'intéresse aux comportements attendus par l'entreprise et que l'école contribue à produire.

L'ouverture est traitée dans un seul article mais son ambition est de nous révéler les coulisses de ce domaine de formation, de nous montrer comment sont construits et conduits les projets qui sont proposés aux élèves.

Bonne lecture !



# Vaucanson, vu de l'entreprise

Jean-Marie Lasbleis



## Introduction

---

Depuis la création de l'école Vaucanson en 2010, les entreprises partenaires soutiennent et contribuent au développement de Vaucanson. Elles accueillent des apprentis et pratiquent l'alternance. Ces entreprises témoignent par la voix des maîtres d'apprentissage et des responsables emploi et formation. Nous en avons rencontré six :

- **Jean-Claude Angin**, GrDF, maître d'apprentissage d'une apprentie de la filière Management ;
- **Patrick Beauchêne**, RTE, maître d'apprentissage d'un apprenti de la filière industrielle ;
- **Magali Croese**, Air Liquide Campus Manager ;
- **Daniel De Ronchi**, PSA, maître d'apprentissage d'un apprenti de la filière Management ;
- **Nicolas Galczynski**, Sudac-Air Liquide, maître d'apprentissage d'un apprenti de la filière industrielle ;
- **Florence Vitel**, BNP Paribas, responsable formation et maître d'apprentissage d'un apprenti de la filière Management.

Les pages qui suivent reprennent leurs propos en les articulant autour de quatre thèmes centraux : l'alternance dans Vaucanson (rythmes choisis, relations entre acteurs de l'alternance), la fonction de l'école Vaucanson pour l'entreprise, la qualité de la formation mais aussi l'encadrement et l'accompagnement dont bénéficient les apprentis à l'école.

Enfin, qui pouvait parler le mieux des alternants, de ce qu'ils font en entreprise, de la manière dont ils s'y adaptent, si ce n'est leurs maîtres d'apprentissage ? En complément, on trouvera des portraits d'apprenti, dressés par leur maître d'apprentissage. Ces cinq portraits d'apprenti sont mis en forme dans des encadrés sur fond gris.

## **Alternance, rythmes et relations en alternance**

Pour Jean-Claude Angin (GrDF), les relations en alternance sont de qualité : « L'Ecole Vaucanson cadre et structure la relation avec l'entreprise, elle organise des rencontres, elle informe les maîtres d'apprentissage des attentes pédagogiques – et j'en tiens compte volontiers. Quand j'ai besoin de quelque chose je l'obtiens ». Ce que confirme Daniel de Ronchi (PSA) qui remarque « Vous prenez en compte nos demandes, vous nous posez beaucoup de questions pour faire le lien entre les enseignements et le travail en entreprise. Vous leur faites faire des choses intelligibles pour tout le monde. Votre méthodologie est vraiment intéressante ».

Quant aux alternances longues adoptées au sein du dispositif Vaucanson (7 semaines entreprise suivies de 7 semaines école en vitesse de croisière), Florence Vitel (BNP Paribas) considère que « cela ne pose pas de problème, ils oublient moins que certains alternants en rythme deux semaines / deux semaines ». Quant à lui, Nicolas Galczynski (Sudac) insiste sur l'intérêt pour l'entreprise de ces alternances longues, « le rythme d'alternance permet de mener à bien des sujets sur de longues périodes, de les approfondir. C'est bien pour l'entreprise et pour le jeune qui mène le projet jusqu'au bout ». Ce que confirme Jean-Claude Angin (GrDF) qui précise que « le rythme d'alternance me convient bien, il permet de confier des projets sur la durée. Bien sûr, quand mon apprentie n'est pas là, elle nous manque car elle fait largement son travail. Mais je peux lui donner des missions intéressantes ».

Portrait d'Emmanuel, apprenti en 2<sup>e</sup> année de licence en « Méthodes et sciences industrielles »

« Avec mon apprenti, nous avons fait une feuille de route pour le rendre autonome sur les sujets confiés. Et il a été rapidement en autonomie – mais j'étais disponible en cas de besoin ! J'ai vu mon apprenti progresser, il était introverti et il a maintenant un positionnement plus ferme quand il doit se mettre en avant pour obtenir des réponses. Il a pris de l'assurance, c'est une vraie évolution. Quant à son travail, il n'y a rien à y redire, il fait un travail de qualité et je pense que ce sera toujours comme cela, qu'il va apprendre à se positionner comme manager parce qu'il a fait des progrès très visibles. Il anticipe les choses, il va au-delà de ses missions, il faut même parfois le freiner – pas trop pour garder l'enthousiasme ! -. »

par Nicolas Galczynski, maître d'apprentissage, Sudac-Air Liquide

## **Fonction de l'école Vaucanson pour l'entreprise**

Florence Vitel (BNP Paribas) fait remarquer que son entreprise est attachée à recruter des potentiels, « nous recherchons avant tout des personnes, des potentiels et l'Ecole Vaucanson recrute très bien ses étudiants. J'ai eu plaisir à participer récemment à un jury

de recrutement de l'Ecole et cela s'est encore vérifié » et, en cela, le public des bacheliers pros lui paraît particulièrement intéressant : « Je trouve très bien de donner leur chance aux bacheliers professionnels, d'autant que ce sont des profils très motivés, très matures, très impliqués, très sérieux – beaucoup plus que certains apprentis en BTS. Ils ont une personnalité bien marquée, ils ont souvent une expérience de la vie – du monde du travail ou associatif notamment -, ils sont conscients qu'on leur donne une chance ».

Jean-Claude Angin (GrDF) insiste, quant à lui, sur la durée de la formation qui donne le temps à l'alternant pour construire son projet professionnel : « Actuellement, ce n'est pas toujours facile de trouver de bons candidats pour les postes à pourvoir. En trois ans, il y a de quoi bâtir un beau projet professionnel. Je compte que mon apprentie sera apte à prendre une équipe au bout de ces trois ans. En tout cas, Vaucanson lui amène un « plus » pour s'insérer dans le marché du travail. »

Portrait de Sarah, apprentie en 2<sup>e</sup> année de licence « Management »

« Mon apprentie s'est bien intégrée à l'équipe. Elle a un esprit d'équipe intéressant. Elle a bien pris ses marques. Elle a un très bon comportement. Je lui ai donné des missions à moyen terme, liées à son poste de conseiller clientèle senior et aussi d'appui au management. On a démarré progressivement mais je n'ai eu aucune remise en cause de son rôle par les membres de l'équipe. Mon apprentie est ponctuelle, disciplinée, assidue et elle m'interpelle régulièrement pour ne pas laisser les choses en plan; elle n'est pas passive. »

par Jean-Claude Angin, maître d'apprentissage, GRDF

Pour Patrick Beauchêne (RTE), « le plus de Vaucanson, c'est son aspect généraliste, cela peut être intéressant pour les postes d'assistants ingénieurs qu'on voit de plus en plus apparaître », tout en remarquant que « l'aspect généraliste et ouverture ne compense pas le handicap au niveau technique ». Enfin, Magali Croese (Air Liquide) qui fut associée, dès l'origine, à l'école Vaucanson, s'intéresse à la manière dont elle va évoluer et dont ses diplômés vont s'intégrer dans le monde du travail : « J'ai vu un vrai changement en trois ans. J'apprécie que l'Ecole soit impliquée, réactive. L'expérience pédagogique est très intéressante à suivre et nous souhaitons continuer à accompagner Vaucanson. Cela nous intéresse de continuer à voir évoluer l'école et ses apprentis. Ce sera en particulier intéressant de voir comment les diplômés s'intègrent dans les entreprises : je ne suis pas inquiète sur le sujet, ce sera un bon argument. »

### **Encadrement et accompagnement des apprentis à l'école Vaucanson**

Les propos de nos interlocuteurs reviennent souvent sur la manière dont l'équipe pédagogique encadre et accompagne les apprentis durant leur parcours. C'est ainsi que Magali Croese (Air Liquide) nous interpelle « vous avez un accompagnement exceptionnel des apprentis, vous les chouchoutez (trop ?). C'est un élément très différenciant. Cela a un impact sans doute très fort sur leur « transformation ». Les

apprentis sont épanouis, on sent un véritable bien-être. Ils ont pris conscience que, quand ils travaillent, cela donne des résultats. Ils ont acquis la valeur de l'effort et une grande maturité. C'est un point fort par rapport à beaucoup de formations ». Florence Vitel (BNP Paribas) n'est pas en reste : « J'apprécie l'excellent suivi des jeunes. Les enseignants sont très investis, on échange beaucoup. J'aime beaucoup l'école Vaucanson. Les relations avec l'école sont excellentes, c'est très important ». Tout comme Nicolas Galczynski (Sudac) qui précise « J'aime bien les réunions au Cnam, la qualité des intervenants [...] C'est la première fois que je vois un tel investissement des personnes qui s'occupent des jeunes ! ». Quant à lui, Daniel de Ronchi (PSA) ajoute « Vous les encadrez bien, vous les préparez bien, j'ai parlé à d'autres maîtres d'apprentissage qui sont aussi très contents de leurs apprentis ».

Portrait d'Alphonse, apprenti en 3<sup>e</sup> année de licence « Management »

« J'ai été agréablement surpris : j'ai déjà vu des apprentis d'autres écoles qui approfondissent beaucoup moins. J'ai eu des apprentis dans une autre entreprise. Alphonse est d'un bon niveau (...) agréable, ouvert sur tout. Il a une bonne présentation, il est correct avec tout le monde. C'est le B.A.BA du métier mais ce n'est pas évident pour tout le monde. Il est pugnace, il ne s'arrête pas s'il a un problème, il va essayer de trouver une solution tout en respectant ce qu'on lui demande. Il arrive à se faire entendre quand il attend une réponse. Il a l'air de bien s'éclater à l'Ecole Vaucanson, c'est positif.

Lors des réunions avec les fournisseurs, il ne fait pas tache, il fait exactement le même travail que moi. D'ailleurs, quand je suis parti en vacances, il s'est très bien débrouillé – je gardais un œil de loin. Il sait poser des questions au bon moment. Quand il m'accompagne, il représente bien l'entreprise. Il peut faire en autonomie un feedback à un fournisseur qui veut connaître la perception sur ses prestations.

Il a une volonté d'apprendre, il n'est pas paresseux. Il ne s'endort pas sur ses lauriers, il est capable d'aller au-delà de ce qu'on lui demande, pour l'école comme pour l'entreprise. J'ai été surpris l'autre jour de voir que quelque chose que je pensais faire en fin de journée avait déjà été fait par lui. Il prend des initiatives. »

par Daniel de Ronchi, maître d'apprentissage, PSA

## Qualité de la formation

Patrick Beauchêne (RTE), qui a eu un apprenti de la première promotion et qui a donc connu l'école Vaucanson dès son démarrage, insiste sur le caractère généraliste de la formation et son apport : « J'ai découvert le contenu de la formation Vaucanson au fur et à mesure, en ayant beaucoup de relations avec l'école – la pédagogie est inhabituelle mais je me suis adapté et cela s'est très bien passé –. La formation, très généraliste, est très bien pour les jeunes, elle leur donne confiance en eux ». Jean-Claude Angin (GrDF) ajoute « L'école Vaucanson me sécurise. Elle bénéficie de la réputation du Cnam. Ce que j'ai vu des enseignements me met en confiance ».

Portrait de Youssouf, titulaire de la licence en « Méthodes et sciences industrielles »

« En ce qui concerne mon apprenti, cela s'est très bien passé au premier contact. Il y a quelque chose qui passait, « c'était lui ». Je sélectionne en général en fonction de l'ambition du jeune, de ce qu'il a envie de faire, de sa dimension relationnelle. Il faut passer au-delà des aspects techniques – c'est d'ailleurs vrai aussi pour préparer des diplômes plus spécialisés. Je me suis adapté, nous lui avons donné des projets qui correspondaient à sa formation. Il a indéniablement fait des progrès sur les plans relationnel, rédactionnel (nous l'avons mis en situation), de la confiance en lui, de l'ouverture, de la présentation à des collègues des sujets qu'il a préparés – il a récemment présenté un nouveau mode opératoire qu'il avait mis en place, cela s'est très bien passé. Une proposition d'embauche lui a été faite s'il obtient son diplôme<sup>1</sup>. Les entretiens d'embauche se sont très bien passés. Il a pris de l'assurance. »

par Patrick Beauchêne qui fut son maître d'apprentissage, RTE

Pour Nicolas Galczynski (Sudac), le caractère généraliste de la formation répond aussi à des attentes de l'entreprise : « l'école Vaucanson est bien orientée sur les besoins des entreprises, les jeunes sont formés pour être au plus près des attentes, cela colle bien avec ce dont on a besoin sur le terrain. Par exemple, les cours de théâtre permettent aux jeunes de s'affirmer, d'être plus à l'aise dans les contacts avec les clients, les fournisseurs, les collègues ». C'est aussi le point de vue de Florence Vitel (BNP Paribas) mais qui situe les apports de l'école Vaucanson un peu différemment : « Les profils Vaucanson sont très proches de nos besoins. L'école leur inculque une « culture entreprise » et c'est très important. Je crois beaucoup à l'Ecole Vaucanson ».

Portrait de Cristian, apprenti en 2<sup>e</sup> année de licence « Management »

« Mon apprenti a gagné en confiance en lui, il sort de sa coquille de par son expérience du terrain, à l'école comme en entreprise. Il a bien progressé en expression orale et en autonomie. Il a trouvé ses repères dans l'entreprise, il sait où trouver les ressources nécessaires. Il apporte une vraie valeur ajoutée. De plus, je n'ai pas besoin de lui dire deux fois les choses, il comprend tout de suite. Les tuteurs des autres apprentis à la BNP sont enchantés aussi. »

par Florence Vitel, responsable formation et maître d'apprentissage, BNP Paribas

---

<sup>1</sup> Depuis le moment de l'entretien, l'intéressé a obtenu sa licence et a accepté la proposition d'embauche.



# **Projets conduits en entreprise par les apprentis de troisième année**



## Introduction

---

P. Rieben

En troisième année de licence, chaque élève conduit un projet dans son entreprise. Il a été choisi par le maître d'apprentissage. Cependant, il a été demandé aux élèves de prendre une part active dans la définition de ce projet qui articule une double dimension : étude de faisabilité et réalisation du projet. Accompagné sur le terrain par le maître d'apprentissage et par l'équipe pédagogique d'un point de vue méthodologique durant les séquences à l'école, ce projet incarne concrètement les relations en alternance entre les trois acteurs concernés (alternant, maître d'apprentissage, équipe pédagogique) sur un objet de travail central pour la formation. Le projet suscite en effet des activités en « vraie grandeur » qui permettent d'assimiler directement les compétences associées à la conduite et gestion de projet, identifiées dans le référentiel d'activités et de compétences des deux licences Vaucanson.

Dans les pages qui suivent, les élèves en 3e année de licence présentent les projets qu'ils conduisent actuellement dans leur entreprise. Leur avancement dans le projet est différent suivant les situations et difficultés qu'ils rencontrent, la planification de chacun des projets, sa date effective de démarrage, son ambition et sa durée (certains projets se poursuivent au-delà de la fin de la formation). En moyenne, en termes d'avancement, on peut estimer qu'ils en sont entre le premier tiers et la moitié du projet. Il est donc prématuré de faire ressortir les projets que nous considérons comme les plus réussis. Nous le ferons lors des soutenances de fin d'année en juin qui associent dans le jury, les deux accompagnateurs du projet, maître d'apprentissage et enseignant. Il est par contre possible de situer les grandes thématiques sur lesquelles ils travaillent.

Si deux apprentis travaillent sur des questions un peu spécifiques - Louisa Boumendjel sur la prévention des risques, François Maxime sur l'optimisation d'un dispositif technique -, les autres alternants de la deuxième promotion ont en commun de conduire un projet qui porte sur au moins l'une des thématiques suivantes : organisation du travail, gestion de l'information et échanges de données, recherche de gains économiques.

L'organisation du travail (d'une équipe, au sein d'une unité ou même de plusieurs) est au coeur des projets développés cette année par la deuxième promotion. Ainsi, les projets d'Arane Ciss et Julie Le Breton portent sur la rationalisation des activités entre deux entités pour l'une et trois entités pour l'autre, celui de Raphaël Langellier consiste en la mise en place d'un reporting jusque-là inexistant, tandis qu'Antoine Ramanana travaille sur la mise en place de procédures de maintenance, Alphonse Bego conduit une étude pour optimiser le processus d'achat suite à une restructuration, Isabelle Correia s'attache à l'accompagnement du changement suite à l'intégration d'un nouveau logiciel dans son service. Les projets d'Hamza Bayoud, Nabil Ifrah, Michaelove Louinace, Pauline Rabagny et Selen Utanc sont sur des sujets comparables.

La thématique de la gestion de l'information est également très présente. Plusieurs projets portent sur la création ou la ré-organisation de base de données, comme par exemple ceux d'Hamza Bayoud, Michaelove Louinace, Anthony Tarcy et Selen Utanc. Le projet de Pauline Rabagny s'attache à l'amélioration des échanges de données entre deux services. Quatre autres projets - ceux d'Isabelle Correia, Raphaël Langellier, Julie Le Breton, Antoine Ramanana - sont aussi sur cette thématique.

Les titres et textes de présentation de ces projets ont été rédigés par les élèves eux-mêmes, l'entreprise dans laquelle ils font leur apprentissage est mentionnée.

Alternant	Licence	Titre du projet	Entreprise
Hamza Bayoud	SPI	Optimisation de la base de données Ocean pour l'archivage des conventions de servitude	ErDF
Alphonse Bego	GM	Analyse et résolution de problèmes sur la famille d'achat R90	PSA
Louisa Boumendjel	GM	Amélioration de la sensibilisation de la sécurité au travail des techniciens via le dispositif des causeries	Schneider Electric
Arane Ciss	GM	Mise en place d'une politique commerciale commune à deux divisions ayant des <i>business models</i> différents	Safran (Messier-Bugatti-Dowty)
Isabelle Correia	GM	Accompagnement d'une population RH dans le processus d'implantation d'une solution informatique	BNP Paribas
Maxime François	SPI	Une étude technique pour améliorer des ébarbeuses et leur taux de rendement synthétique	Michelin
Nabil Ifrah	GM	Résolution des interventions vaines sur la plaque Ile-de-France Est	ErDF
Raphael Langellier	GM	Harmonisation d'une base de données sur les refacturations des frais d'émission de garanties au service du reporting	EDF
Julie Lebreton	GM	Ré-organisation du contrôle de gestion central à la Direction des systèmes informatiques	BNP Paribas
Michaelove Louinace	SPI	Une nouvelle vie de la base outillage pour les préparateurs	PSA
Pauline Rabagny	GM	Favorisation de la communication de données entre deux services (Commercial et Performance Commerciale)	Lafarge Granulats France
Antoine Ramanana	SPI	Construction et mise en place de procédures de maintenance autonome	Cryopal (filiale Air Liquide)
Anthony Tarcy	SPI	Croisement de bases de données sur les trains d'atterrissage MBD/PMA afin de mieux maîtriser la concurrence	Safran (Messier-Bugatti-Dowty)
Selen Utanc	GM	Amélioration du tableau de suivi des assistants extérieurs avec création d'une nouvelle base de données	BNP Paribas

## **Optimisation de la base de données OCEAN pour l'archivage des conventions de servitude - ErDF**

Hamza Bayoud

### **Présentation**

La société ERDF a implanté des ouvrages (postes de distribution, câbles aérien et souterrain) dans des domaines privés. De ce fait, juridiquement, ERDF doit établir des conventions de servitude, qui doivent être signées par la société et le propriétaire du terrain. Ensuite ces documents sont archivés chez un prestataire. Quand la société doit intervenir sur un de ces ouvrages ou des locaux, l'agent doit obtenir cette convention mais la réception de ce document prend un temps non négligeable puisqu'elles ne sont pas à leur disposition. Et le recours à un prestataire implique des coûts importants. A partir de ces constats, mon service a envisagé d'archiver ces conventions dans une base de données propre à l'entreprise, qui permettrait à tous les agents de les consulter de manière optimale. De ce fait, mes responsables hiérarchiques ont pris l'initiative d'expérimenter une base de données qui se nomme OCEAN avant généralisation éventuelle de son utilisation à d'autres types d'archivage (dossiers raccordement client).

Mon projet consiste à trouver l'outil optimal permettant l'archivage informatique des conventions de servitudes. Dans un premier temps, je dois réaliser une étude de faisabilité qui va porter sur l'utilisation de la base de données OCEAN. Cette étude consistera à vérifier l'adéquation entre l'outil « océan » et le cahier des charges/ ou l'expression du besoin défini lors du projet. Par le biais de cette base de données, si elle est exploitable, la société facilitera l'accès aux documents (les conventions de servitude) pour les agents et elle diminuera de façon considérable ses coûts d'archivage.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- La base de données OCEAN est-elle le bon outil pour l'archivage des conventions ?
- Quelles sont les contraintes d'utilisation de cette base et comment les anticiper ?
- Est-ce que l'utilisation de cette base nécessite des compétences spécifiques ?
- Quels sont les coûts de diminution pour la consultation des conventions de servitude ?
- Quels sont les capacités de paramétrage de cet outil ?

### **Principales étapes du projet**

- Recueil d'informations sur l'exploitation de la base de données : test de la base de données, collecte d'informations auprès des partenaires qui exploitent la base (11 novembre 2013 – 10 janvier 2014).
- Rédaction d'un manuel pour faciliter l'utilisation de la base, lecture du manuel à un novice, modifications éventuelles à apporter au document (24/02/2014 au 25/04/2014).

## **Analyse et résolution de problèmes sur la famille d'achat R90 PSA Peugeot Citroën**

Alphonse Bego

Je travaille à la direction des achats du groupe Peugeot Société Anonyme (PSA), nous achetons des pièces et des prestations de services. Ces pièces sont catégorisées en « famille d'achat ». Chaque famille d'achats porte une lettre et un chiffre. Exemple : R90 = Réparations hors contrats (cartes électroniques, pompes, moteurs, variateurs, outillages, etc.). Cette catégorisation nous sert pour acheter et établir un suivi du produit.

PSA est en pleine restructuration à cause de la fusion avec General Motors (GM). Le premier service touché est celui des Achats, car PSA et GM veulent mutualiser leurs achats avec pour ambition de devenir le plus gros pôle Achats au monde. Comme dans chaque fusion, les grandes entreprises procèdent à des restructurations. Cela a été le cas pour mon entité (Achats locaux qui a connu des modifications dans son fonctionnement. Une de celles-ci a consisté dans le transfert d'une partie de nos familles d'achat sur un autre site (Trnava). Suite à cette nouvelle organisation, j'ai l'opportunité de conduire un projet. Il consiste à analyser la famille d'achat R90. Qui utilise cette famille ? Combien représente-t-elle en CA et en gain négocié par acheteurs ? Comment est-ce que les utilisateurs l'utilisent ? Y a-t-il un standard, une norme ?

Tout ce recueil d'informations va me servir pour avoir une idée claire sur ce que représente la R90 chez PSA. Une fois ces informations analysées et traitées, je pourrai alors soumettre des hypothèses quant à l'évolution de la famille. Faut-il la conserver ? La fusionner avec la famille d'origine du produit, ou la supprimer. La déléguer à d'autres acheteurs ? En fonction de ces hypothèses, nous serons amenés à réorganiser le fonctionnement de la famille d'achat ainsi que la façon de travailler pour les donneurs d'ordre.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Que représente la R90 chez PSA ?
- Comment les utilisateurs l'utilisent ?
- Qui est concerné par le projet ?
- Gagner des euros mais sur quoi : au travers du matériel ? au travers de la structure PSA actuelle ? au travers de fournisseurs pertinents ?
- Comment mettre en place l'optimisation d'un processus d'achat ?

### **Principales étapes du projet**

1ère étape : Recueil, mise en forme et traitement d'informations (février 2014).

2ème étape : Analyse (février 2014).

3ème étape : Réponse aux questions de l'analyse (complément d'informations) (mars 2014).

4ème étape : Construction des hypothèses et propositions (avril 2014).

5ème étape : Présentation au MSA (Manager Senior Achat) pour décision (fin mai 2014).

6ème étape : Mise en application (juin 2014).

7ème étape : Mesure des résultats (janvier 2015).

## **Amélioration de la sensibilisation de la sécurité au travail des techniciens via le dispositif des causeries - Schneider Electric**

Louisa BOUMENDJEL

### **Présentation**

Au sein de mon service « Planification », nous faisons intervenir des techniciens pour effectuer des maintenances et des réparations sur les onduleurs (alimentation sans interruption). Tout le service se soumet à un dispositif de sécurité (Manuel d'amélioration de la Sécurité en Entreprise). Les techniciens participent trois fois par an à des réunions de sécurité (Causeries) qui évoquent des sujets de sécurité sur les interventions en général, la sécurité routière, la sécurité domestique et tous les sujets qui peuvent concerner le technicien. Ces réunions sont faites pour actualiser le savoir des techniciens en terme de sécurité. Elles sont donc très importantes, car c'est le seul moment où les consignes sont transmises et où leur attention peut être captée sur ce sujet de la sécurité.

Le problème rencontré est le suivant : si le taux d'accidentologie est stable, il y a par contre une marge de progression possible. J'ai pu constater que durant les réunions, le technicien est passif. Il écoute un interlocuteur qui commente une présentation projetée et parfois il peut poser des questions. Mais en règle générale, le technicien participe peu. De ce fait, le technicien ne retient pas les informations importantes et donc les réunions ne sont pas efficaces.

Mon projet cette année est de rendre le technicien acteur de sa sécurité à travers le dispositif des causeries. Je souhaite ainsi améliorer la qualité de ces réunions. Pour cela, il faut modifier la façon de communiquer les informations lors des réunions de sécurité. Je désire faire passer les consignes de sécurité d'une façon plus ludique et de faire participer activement les techniciens. Pour cela, je réfléchis à des activités (type quizz, faire venir des techniciens blessés, etc.). Le but est de faire participer au mieux le technicien, afin de le sensibiliser davantage aux sujets de sécurité et de contribuer ainsi à améliorer sa sécurité.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Quel recueil d'information réaliser sur les réunions ? Vers qui se tourner pour l'alimenter ?
- Comment fluidifier l'information ?
- Qu'est-ce qu'être acteur de sa sécurité ?
- Comment faire que les techniciens aient de l'intérêt ?
- Qu'est-ce qu'une bonne réunion de sécurité ?
- Quels sont les résultats attendus ?

### **Principales étapes du projet**

- 1 – Etude du MASE – Identification des problèmes (novembre – décembre 2013).
- 2 – Les réunions du point de vue des techniciens/du point de vue des représentants de la sécurité (février – avril 2014).
- 3 – Proposition d'actions pour améliorer les réunions (mai–juin 2014).
- 4 – Mise en oeuvre de nouvelles actions (en 2015 voire 2016).



# **Mise en place d'une politique commerciale commune à deux divisions ayant des *business models* différents**

## **Messier-Bugatti-Dowty**

Arane Ciss

### **Présentation**

La société dans laquelle je suis est née d'une fusion entre trois entreprises appartenant au même au groupe. Depuis cette fusion, la société Messier-Bugatti-Dowty rencontre des difficultés : les objectifs des divisions peuvent être contradictoires, les politiques commerciales diffèrent suivant les services , etc. C'est en faisant une première analyse au sujet d'une catégorie de client spécifique, nommée les Brokers (*Les Brokers sont une catégorie de clients chez Messier-Bugatti-Dowty en charge de proposer des services et vendre des pièces neuves ou d'occasion d'avions à des compagnies aériennes*) que l'idée d'instaurer une politique commerciale commune aux deux divisions ayant des *business models différents* est venue. Plusieurs problématiques ont alors été relevées, notamment :

- le manque d'harmonisation entre les politiques commerciales ;
- le manque de politique commerciale commune aux deux divisions ;
- le manque de fichier ressource unique (c'est un document regroupant toutes les informations nécessaires concernant les Brokers) ;
- le manque de communication entre les divisions ;
- le manque d'homogénéisation dans les procédures actuelles.

De ce fait, ce projet doit permettre d'améliorer la marge de la société, de créer une homogénéisation entre les divisions, d'améliorer la culture d'entreprise et de documenter les règles applicables pour pouvoir à terme les automatiser dans un système d'informatique commun (ERP). De plus, ce projet permettra de mieux gérer le flux des pièces en termes de logistique, de livraison et de stock.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Pourquoi avoir choisi la catégorie de clients : les brokers ?
- Comment reconnaît-on un client Broker ou dans les bases de données respectives des deux divisions ?
- Quelles sont les politiques commerciales actuelles, instaurées au client Broker ?
- Quelles sont les documents mis à disposition pour créer un document unique sur les clients Brokers ?
- Vers quelles personnes devrais-je me tourner pour ce projet afin d'obtenir les informations nécessaires à la création du fichier ressource ?

### **Principales étapes du projet**

- Prendre connaissance du sujet Broker (recueil d'informations (août 2013)).
- Analyser, puis sélectionner les données importantes (août à décembre 2013).
- Diffuser puis échanger les informations recueillies aux commanditaires (janvier 2014).
- Proposer des solutions d'amélioration suite aux échanges avec les commanditaires (janvier 2014 jusqu'à maintenant).
- Présenter le document unique sur les Brokers aux commanditaires (à définir).
- Proposer un plan d'action (à définir).
- Proposer différentes politiques commerciales (à définir).
- Diffuser la politique commerciale sélectionnée à l'ensemble de la société (à définir).

# **Accompagnement d'une population RH dans le processus d'implantation d'une solution informatique BNP Paribas**

Isabelle Correia

## **Présentation**

Cette année le service RH dans lequel je suis rattachée va mettre en place une solution informatique visant à optimiser la gestion des flux entrants ainsi que le pilotage de l'activité des différentes équipes. Ce projet doit être accompagné d'une démarche de conduite du changement. C'est pourquoi je dois réaliser une analyse des résistances au changement que l'on pourrait rencontrer dans le cadre de l'implantation de ce nouvel outil. Enfin, je proposerai des solutions d'accompagnement suite à la formation comme le compagnonnage ou encore des tutoriels.

Les constats qui fondent la demande de formation sont :

- Les habitudes de travail des gestionnaires administratifs (GA) changeront suite à l'implantation du logiciel.
- Les GA ne connaissent pas l'outil ni ses fonctionnalités.
- Pour une utilisation optimale de l'outil, il faut une formation de qualité et un degré élevé d'acceptation.

## **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Comment définir ce qu'est le changement au sein d'une organisation ?
- Comment appréhender les comportements face au changement ?
- Comment obtenir l'adhésion des salariés ?

## **Principales étapes du projet**

- Prendre connaissance des fonctionnalités de l'outil (décembre 2013).
- Participer aux sessions de paramétrages du logiciel (mars 2014).
- Recueil d'informations : analyser les résistances au changement des utilisateurs (mars 2014).
- Proposer une solution d'accompagnement (avril 2014).

# **Une étude technique pour améliorer des ébarbeuses et leur taux de rendement synthétique - Michelin**

Maxime François

## **Présentation**

Le projet consiste à rendre polyvalentes les ébarbeuses du VIAC (Vérification et Inspection de l'Après Cuisson) et améliorer le taux de rendement synthétique (TRS). Ce projet se passe dans un contexte d'étude de faisabilité, pour rendre polyvalent les ébarbeuses. Le constat est le suivant : il y a trois ébarbeuses. Deux peuvent recevoir les pneus de petites et moyennes dimensions tandis que la dernière reçoit les plus grandes dimensions de pneu. Ce constat fonde la demande suivante : adapter les trois ébarbeuses à tous les types de pneus traités au VIAC.

Ce projet a pour but, d'apporter une fluidité dans la distribution des pneus à ébarber. Il répond aux problèmes suivants :

- Au sujet des pannes : si l'ébarbeuse n°3 tombe en panne, la distribution des pneus peut s'arrêter s'il y a un pneu de forte dimension qui arrive. De plus les autres ébarbeuses ne sont plus fournies en pneu à ébarber.
- Au sujet des sécurités : lorsque les pneus sont éjectés, ils sont projetés vers l'avant, ce qui peut devenir dangereux.

La finalité du projet est la suivante : si une solution est trouvée, il y aura moins de pannes et une distribution sans interruption. Le projet permettra de faciliter la réception des pneus dans les ébarbeuses et lorsqu'une panne surviendra sur l'une des trois ébarbeuses, les deux autres pourront recevoir les pneus qui auraient dû être traités par l'ébarbeuse en panne.

## **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Le dossier que j'effectue sera-t-il pris en compte pour une possible amélioration des ébarbeuses ?
- Est-ce que le souhait d'améliorer les ébarbeuses est commun entre tous les services ?
- Est-ce que l'espace entre chaque ébarbeuse peut être modifié ?
- Est-ce que toutes les informations permettant d'étudier l'ossature des ébarbeuses (plan mécanique) sont disponibles ?
- Est-ce qu'une aide technique pourra m'être apportée pour rechercher des solutions ?

## **Principales étapes du projet**

1. Analyser le système (20 novembre – 10 décembre 2013)
  - a. Analyse du problème
  - b. Analyse des pannes
  - c. Analyse des dimensions de pneus admis à l'ébarbage
2. Cibler les sous-ensembles à modifier (10 décembre – 13 décembre 2013)
3. Recherche des solutions par sous-ensembles (13 décembre 2013 – 7 janvier 2014)
4. Choix des solutions qui répondent à la problématique (mars 2014).

## **Résolution des interventions vaines sur la plaque Ile-de-France Est - ErDF**

Nabil Ifrah

### **Présentation**

Apprenti en 3<sup>ème</sup> année de licence gestion et management, je fais partie du service MOAR (Maîtrise d'Ouvrage A la Réalisation) chez ErDF (Electricité réseau Distribution France). Mon service traite de la gestion et de la partie technique de la réalisation du raccordement électrique des clients particuliers, des professionnels et des collectivités locales qui souhaitent un tarif bleu auprès d'un fournisseur d'électricité, inférieur à 36 kilovoltampères.

Le projet qui m'a été confié porte sur les interventions des prestataires qui réalisent les travaux de raccordement sur la plaque Ile-de-France Est. Certaines de ces interventions sont « loupées ». Elles ont augmenté entre 2012 et 2013 (passant d'environ 11% à 18% de la totalité des branchements réalisés). Le projet a pour but d'obtenir une diminution importante des interventions vaines (objectif de réduction : 50%), afin de réaliser des gains de main d'œuvre. Lorsque je suis en période d'entreprise, je suis confronté à ce problème dans mes activités quotidiennes. Dans un souci de performance, je suis amené à constater les causes de ces « chantiers chutés » via des fichiers de suivi, de statistiques ainsi qu'avec des questionnaires. De par cela, je peux chiffrer les pertes financières et constater celles qui pourraient être récupérées dans le cadre de mon projet. En se focalisant sur les chantiers chutés du fait du client qui n'a pas réalisé ses travaux, certaines pistes de travail ont été mises en avant :

- interpellier l'interlocuteur technique du client (pro et part) ;
- améliorer le discours tenu envers le client et/ou son interlocuteur technique en amont des travaux ;
- faire payer des pénalités aux clients ;
- souscrire un nouveau marché avec des prestataires pour les travaux en domaines privés du client ;
- amener l'équipe « chantier plus » (qui vérifie que les tranchées en domaine public sont bien rebouchées) à vérifier que les travaux du client sont bien réalisés.

D'autres possibilités pourraient être mises en œuvre pour agir sur la diminution des interventions vaines, telles que faire revenir nos équipes techniques en interne sur les chantiers, proposition qui m'a été suggérée lors de questionnaires oraux et écrits dans mon guide d'entretien.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Qu'est-ce qu'un « chantier chuté (raté ou loupé) » ? Combien y en a-t-il ?
- Quelles sont les diverses méthodes de branchement ?
- Comment des branchements finissent-ils en « loupés » ?
- Qui sont les acteurs de ces branchements ? Qui sont les auteurs de « loupés » ?
- Depuis quand existe-t-il un suivi de ces branchements « loupés » ?
- Y a-t-il des moyens de pousser les acteurs externes (clients, prestataires) à participer à la démarche en évitant de les contraindre ?
- Combien l'entreprise peut-elle réaliser d'économies en évitant les frais inutiles ?
- Quelles sont les ressources nécessaires à la réalisation du projet ?

### **Principales étapes du projet**

- Définir ce qu'est un chantier chuté (fin : 20/11/2013).
- Identifier les acteurs, les procédures existantes (fin : 05/12/2013).
- Analyser les dossiers de suivi de raccordement en profondeur (fin : 18/12/2013).
- Définir les causes principales (méthode Ishikawa) (fin : 08/01/2014).
- Soumettre des propositions d'actions correctives (fin : 25/02/2014).
- Réaliser des actions correctives (non défini).



## **Harmonisation d'une base de données sur les refacturations des frais d'émission de garanties au service du reporting - EDF**

Raphaël Langellier

### **Présentation**

Ce projet va être réalisé au sein du service des Relations Internationales et Financement Intra Groupe. Ce service centralise la gestion des garanties émises, pour le compte d'EDF, pour les projets des différentes filiales et unités dans le monde. Actuellement, il n'existe pas de reporting ni de vision précise sur la refacturation des frais d'émissions de ces garanties.

L'an passé, pour le projet de deuxième année, j'ai restructuré la base de données de ces garanties. Cette année, je m'occupe de la refacturation pour les filiales/unités d'EDF. Le projet qui m'est confié dans ce contexte consiste en la restructuration, voire la création d'une nouvelle base de données de suivi des frais facturés par les organismes bancaires, afin de constituer des modèles bien prédéfinis destinés aux unités et filiales du groupe EDF. Cette restructuration passe par la constitution d'un fichier Excel, avec des données hiérarchisées, automatisées et homogénéisées, ainsi que du codage VBA. Après l'élaboration de cette base de données, nous disposerons d'une vision claire et précise sur les montants facturés, un reporting pourra alors être mis en place.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Cette nouvelle base permettra-t-elle de mettre en place un suivi précis des sommes facturées pour le compte d'EDF ?
- Quelles répercussions aura le suivi des facturations pour le service ?
- Le suivi complet des refacturations permettra-t-il de créer un benchmark complet afin déterminer quels organismes bancaires seront les plus compétitifs en mesure de travailler avec EDF
- Comment les utilisateurs de l'outil vont-ils appréhender le changement ?

### **Principales étapes du projet**

- Recherche d'informations (semaine 24/28 février).
- Apprivoiser le premier outil (semaine 24/28 février).
- Traiter les informations (semaine 3/7 mars).
- Analyse du traitement de l'information (10/14 mars).
- Modification/création d'un nouvel outil plus adapté (15 mars/ 15 avril).
- Mise en place de l'outil en phase de test (15 avril).
- Recettage de la phase de test (dates à définir en fonction du service).
- Mise en place du projet définitif ( une fois l'étape de recettage finie).

## **Ré-organisation du contrôle de gestion central à la Direction des systèmes informatiques - BNP Paribas**

Julie Lebreton

### **Présentation**

Le contrôle de gestion central est découpé en trois équipes :

- l'équipe « Project Office » réalise des activités d'accompagnement des chefs de projet pour la validation de leurs projets ;
- l'équipe « Suivi du Budget JH » réalise des activités de production et de collecte de l'information sur les projets ;
- l'équipe « Pilotage Budget N1 (Responsable de Domaine) et N2 (Responsable de Groupe) » réalise des activités d'analyse et de suivi budgétaire sur les projets.

Nous souhaitons avoir une meilleure visibilité et répartition des activités de tout le Contrôle de Gestion Central en privilégiant les grandes activités des trois pôles : Project office, Budget JH et Pilotage budget N1/N2.

Les objectifs de ce travail sont de :

- Disposer d'une vue d'ensemble du domaine
- Rééquilibrer la charge de travail entre les équipes
- Supprimer les activités faites en double
- Fluidifier le partage d'information au sein de tout le domaine.

Dans un second temps, l'analyse de faisabilité des pistes identifiées sera faite.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Quelles sont les grandes activités de chaque équipe ?
- Quels sont les liens entre ces grandes activités ?
- Quels sont les liens entre les trois équipes ?
- Que pense chaque équipe de l'organisation actuellement en place ?
- Est-ce que chaque équipe peut proposer une nouvelle organisation ?

### **Principales étapes du projet**

Les principales étapes de cette étude sont les suivantes :

<b>Etapes de la mission</b>	<b>Livrables</b>	<b>Date de fin</b>
<b>Identifier toutes les grandes activités</b>	Récapitulatif des activités avec leurs grandes tâches	10/12/13
<b>Construire le schéma fonctionnel</b>	Cartographie les activités de l'entité	18//12/13
<b>Identifier les améliorations en termes d'organisation</b>	Cartographie de la nouvelle répartition	15/02/14
<b>Analyser la faisabilité des améliorations proposées</b>	Document argumenté pour expliquer la faisabilité ou non du projet.	31/03/14

## **Une nouvelle vie de la base outillage pour les préparateurs - Psa Peugeot Citroën**

Michaelove Louinace

### **Présentation**

Au sein de PSA Peugeot Citroën, tous les outils utilisés pour chaque nouveau projet doivent être répertoriés dans une base de données (au format Excel) par les préparateurs grâce aux informations transmises par les chargés d'affaire, mais cette information n'est pas tout le temps vraie.

Mon projet consistera donc à donner une nouvelle vie à la base outillage. Le problème c'est qu'elle est laissée à l'abandon, car certains ne connaissent pas son existence ou ne la considèrent pas importante, alors qu'elle pourrait leur faire économiser énormément de temps, puisqu'ils peuvent réutiliser les mêmes pièces d'un projet à l'autre. Il est aussi primordial d'avoir une trace de toutes les pièces utilisées sur les différents fichiers.

Du coup, j'ai dû prendre contact avec les préparateurs afin de rendre la base outillage plus utile, simple et concrète d'usage, car actuellement elle est remplie n'importe comment, des critères manquent et certains n'ont pas lieu d'être. Il est aussi très difficile de trouver ce que l'on veut parmi toutes les références. En parallèle à la ré-organisation de la base outillage, je devrais également créer l'instruction de travail (IT) de cette base, qui décrit son fonctionnement et son utilité ainsi que son module qui lui est une notice qui montre comment la remplir correctement.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Y a-t-il des contraintes non repérées ?
- Le fichier sera-t-il plus ergonomique après modification ?
- Quel gain de temps va apporter le projet ?
- Après modifications le fichier sera-t-il plus lu, et davantage mis à jour ?

### **Principales étapes du projet**

- Création d'un questionnaire d'amélioration (15 février 2014).
- Création de l'IT base outillage (à partir du 25 février, environ 1 sem).
- Création du modèle de la base outillage (juste après la création de l'IT, 1<sup>er</sup> mars environ).
- Amélioration de la base outillage (15 avril).

## **Favorisation de la communication de données entre deux services (Commercial et Performance Commerciale)**

### **Lafarge Granulats France**

Pauline Rabagny

#### **Présentation**

Le projet que je mène en 3<sup>ème</sup> année consiste à améliorer la communication de données entre deux services :

- la Performance Commerciale : service analysant les différents résultats de l'entreprise (ex : chiffre d'affaire, résultat des commerciaux) - mon service ;
- le service Commercial : plus précisément les chefs de vente de chaque secteur dans toute la France.

Les chefs de vente ont l'habitude de communiquer certaines données à la Performance Commerciale quand celles-ci ne peuvent être obtenues automatiquement grâce au système informatique, telles que le nombre de visites effectuées chaque mois chez des clients ou encore le pourcentage de réussite sur les objectifs du trimestre. Cependant ces données sont difficiles à obtenir pour plusieurs raisons : manque de réactivité, doublon, erreur de saisie car récolte manuelle, etc.

C'est à partir de ce constat que ma responsable m'a demandé d'analyser une solution potentielle : la création d'un espace Google Drive, qui permettrait à tous les chefs de vente de saisir leurs données sans pouvoir modifier la mise en page du tableau ou de créer un doublon. Plusieurs contraintes sont à prendre en compte dans l'étude de cette solution, telles que l'obligation d'avoir une adresse Gmail ou encore la mise en ligne de données confidentielles.

#### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Comment optimiser la relation chefs de vente / performance commerciale ?
- Jusqu'où est-il possible de modifier les habitudes de travail des chefs de vente ?
- De quelle manière pouvons-nous intégrer l'outil en question ? par la formation ?
- Quelles données sont concernées par le projet ?
- Quel outil permettrait de répondre aux attentes des deux services tout en permettant de conserver les données de façon privée ?

#### **Principales étapes du projet**

- Identification du problème et définition des livrables (janvier 2014).
- Analyse des solutions potentielles (janvier 2014).
- Premier jet de l'outil et modification si besoin (janvier 2014).
- Intégration de l'outil auprès des chefs de ventes (janvier/février 2014).
- Mise en place potentielle d'une formation (février 2014).
- Analyse des résultats et des changements obtenus (mars 2014).

## **Construction et mise en place de procédures de maintenance autonome - CRYOPAL (filiale Air Liquide)**

Antoine Ramanana

### **Présentation**

Ce projet se passera dans tout l'atelier de l'entreprise au sein du service Maintenance et services généraux. Il a pour but d'améliorer la production, car il se trouve que les opérateurs font appel parfois à un technicien de maintenance pour des pannes mineures, tel un bouton d'arrêt d'urgence enclenché ou une mise en route mal faite, donc des procédures mal suivies. Ce qui fait perdre du temps au technicien de maintenance.

Mon projet va donc consister à construire et à mettre en place des procédures de maintenance autonome. Pour cela, je devrais mettre en place deux fiches Total productive maintenance (TPM). La première sera déployée sur la zone INOX. Il s'agit d'une fiche de maintenance autonome de niveau 1 (Points d'inspection systématique sur chaque machine liée directement aux pertes majeure du processus) et de niveau 2 (L'inspection générale consistant à détecter d'éventuelles anomalies lors des opérations de nettoyage apprises par l'opérateur durant sa formation). Elle sera l'occasion de vérifier sur un équipement les serrages, vis ou écrous manquants, l'absence de fuite d'air, le fonctionnement des capteurs, etc. La seconde fiche portera sur l'auto-contrôle de la maintenance autonome. Elle sera déployée sur les 3 zones de l'atelier (INOX ; ALU ; FREELOX), suivi d'une formation des instructions et du protocole à suivre comme dit précédemment pour la maintenance autonome de niveau 1 et 2.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Quelles seront les dépenses amenées de temps en jour/homme (c'est-à-dire le temps perdu de chaque opérateur sur chaque machine) ?
- Quelles sont les fiches TPM déjà menées et qu'est-ce qui va changer ?
- Quelles sont les compétences déjà acquises sur les machines ?
- Comment les informations nécessaires seront récoltées ?
- Comment les informations trouvées seront analysées ?
- Quelles seront les personnes impliquées dans le projet ?

### **Principales étapes du projet**

#### **1<sup>ère</sup> étape : Recueil d'informations**

- S'informer sur les fiches de maintenance autonome déjà existantes (FREELOX ; ALU) (24 au 28 février).
- Prises de photos pour illustrer les textes (3 au 5 mars).
- S'informer des fiches d'auto-contrôle existantes (6 au 7 mars).

#### **2<sup>ème</sup> étape : Elaboration des procédures de maintenance**

- Création des fiches de maintenance autonome sur la ligne INOX (10 au 17 mars).
- Mise en place sur les machines secteur INOX (19 au 26 mars).
- Création des nouvelles fiches d'auto contrôle sur Excel (1 au 8 avril).

#### **3<sup>ème</sup> étape : Apprendre à former (9 au 11 avril).**

#### **4<sup>ème</sup> étape : Mise en place des idées (papier) (14 au 18 avril).**

#### **5<sup>ème</sup> étape : Former le personnel sur les instructions et le protocole à suivre pour ensuite les amener à une certaine autonomie et surtout à réduire le nombre de pannes (21 avril au 2 mai, voire 9 mai).**

## **Croisement de bases de données sur les trains d'atterrissage MBD/PMA afin de mieux maîtriser la concurrence - SAFRAN (Messier-Bugatti-Dowty)**

Anthony Tarcy

### **Présentation**

Suite à une forte augmentation de pièces d'avion sur le marché mondial, mon manager m'a chargé de mettre à jour puis de fusionner deux bases de données utilisées dans mon service :

- Base MBD (Messier-Bugatti-Dowty). Elle regroupe toutes les références de l'entreprise, notamment sur les stocks, les temps de livraison et les prix.
- Base FAA (Fédéral Aviation Administration). La FAA est l'une des deux principales agences mondiales habilitée à certifier les nouveaux avions, les équipements et les formations des pilotes de l'aviation civile. Dans le cadre de mon projet, seuls les équipements seront utiles. Je vais devoir extraire ces nouvelles données du site de la FAA afin de les ajouter à la base existante, les informations extraites sont du même type que ceux de la base MBD, c'est-à-dire les références, les stocks, les temps de livraison et les prix.

Cette fusion aura pour but de comparer les deux bases en créant un seul dossier. Une fois cette étape terminée, je vais devoir homogénéiser les données afin que le croisement avec VBA soit compatible pour effectuer une comparaison des références. Avant l'utilisation de cette nouvelle base, nous devons effectuer plusieurs phases de test afin de s'assurer qu'elle sera entièrement fonctionnelle.

A terme, elle permettra de connaître mieux la concurrence, et notamment en Amérique où des pièces similaires à celles de MBD sont en vente et présentent un risque car leur prix sont souvent inférieurs à MBD, cette base permettra de mieux nous placer par rapport à la concurrence.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Comment extraire les données de la base FAA vers la nouvelle base ?
- Comment uniformiser le format des données ?
- Quel sont les bénéfices que peut en tirer l'entreprise ?
- Quel processus d'homogénéisation de données vais-je devoir appliquer ?
- Comment vais-je faire pour mettre en place une phase de test de ma base ?

### **Principales étapes du projet (Durée : 2<sup>e</sup> séquence entreprise)**

- Etude de faisabilité.
- Mises à jour des données dans les deux bases.
- Uniformisation des données.
- Mise en place d'une base de données ACCESS regroupant les deux bases en les comparant par références, stock et prix (opération effectuée via Visual Basic).
- Mise en place de la phase de test, puis correction des erreurs.
- Préparation à la mise en service de la base de données.
- Mise en service de la base de données définitive.



## **Amélioration du tableau de suivi des assistants extérieurs avec création d'une nouvelle base de données - BNP PARIBAS**

Selen Utanc

### **Présentation**

Au sein de mon service de contrôle budgétaire, une personne est chargée du suivi des assistants extérieurs et intérimaires. Afin de faire ce suivi, il existe une base de données Excel qui contient les données qui sont dans les contrats, les budgets de chacun, ainsi que d'autres renseignements. Aujourd'hui, cette base de données est considérée comme trop compliquée à utiliser car elle est composée d'un nombre incalculable de colonnes, ce qui occasionne une perte de temps considérable pour la gérer. Pour mon projet, il m'a été demandé de voir s'il était possible de créer une nouvelle base de données sur un logiciel autre qu'Excel et qui permettrait une utilisation plus simple et plus rapide (que ce soit pour entrer de nouvelles données ou pour modifier celles existantes).

Pour cela, je vais travailler en étroite collaboration avec :

- ma collègue qui est chargée du suivi des assistants extérieurs ;
- la responsable de mon service ;
- une collègue d'un des services informatiques de BNP Paribas ;

afin de déterminer quel serait le meilleur logiciel pour gérer informatiquement le suivi des assistants extérieurs.

### **Questions essentielles auxquelles le projet doit répondre**

- Existe-t-il un meilleur logiciel qu'Excel pour gérer le suivi des assistants extérieurs ?
- Qui aura accès à cette base de données (public ou privé) ?
- Les données doivent-elles être rafraichies ?

### **Principales étapes du projet**

- Entretien avec la chargée du suivi des assistants extérieurs (dès mars 2014).
- Entretien avec une personne du service informatique (dès mars 2014).
- Choix du logiciel idéal pour la nouvelle base de données (dès mars 2014).
- Alimenter la nouvelle base de données (dès mars 2014).

# **Co-produire les comportements professionnels**

**Annick Penso**





## Introduction

---

Le démarrage réussi dans l'aventure Vaucanson suppose une rencontre entre un candidat et l'école d'une part, par le biais d'un jury d'admissibilité, puis entre le futur apprenti et une entreprise, pour le recrutement en contrat d'apprentissage. Sur quoi cette sélection, puisqu'il s'agit bien de cela, s'opère-t-elle ? Les résultats scolaires sont analysés, en prenant en compte leur dynamique globale (des résultats moyens avec une tendance à l'amélioration nous semblent plus prometteurs que de très bons résultats qui se dégradent). Nous sommes également attentifs à la manière dont le dossier est présenté, au soin apporté à rédiger la lettre décrivant le projet professionnel, ainsi qu'aux annotations des professeurs, en particulier en ce qui concerne les rubriques « retards et absences ». Le jury sera vigilant, pendant l'entretien, au discours du candidat, à son ouverture d'esprit, à sa culture, à sa capacité à présenter son expérience et à faire partager son enthousiasme. Mais, sans le dire explicitement, il sera tout aussi sensible à la manière du candidat de le saluer, de prendre place, de se positionner, de parler, prendre en compte les retours qui pourront lui être faits, etc. Enfin, en entreprise, les questions que se poseront les recruteurs ne tourneront pas uniquement autour de la capacité du candidat à mener à bien les tâches qui lui seront confiées ; ils s'interrogeront aussi sur sa fiabilité, sa ponctualité, sa réactivité, son adaptabilité, ou son aptitude à s'intégrer dans l'équipe. Les entreprises ne recrutent pas uniquement leurs apprentis en fonction de leurs compétences techniques, dont ils savent qu'elles restent largement à construire, et qu'ils auront leur rôle à jouer dans cet apprentissage. Ils les recrutent également sur leurs comportements professionnels potentiels que nous avons la mission de développer avec eux. L'école est donc le lieu de cette co-production des comportements professionnels.

### **Pourquoi le choix de la notion de comportement professionnel ?**

---

Un mot d'abord sur notre choix de termes : nous avons privilégié la notion de comportement professionnel, et pas celle de « savoir-être », que nous aborderons rapidement pour mieux l'évacuer. Dans l'ouvrage que nous avons consacré à ce sujet<sup>1</sup>, nous avons eu l'occasion de démontrer que cette notion fourre-tout, au sujet duquel Guy Le Boterf<sup>2</sup> s'interroge en se demandant : « le savoir-être serait-il la "voiture balai" des compétences ? », était inacceptable tout en disant quelque chose de juste sur les attentes des entreprises. Inacceptable, en effet, car cette notion, qui n'a pas de substrat théorique, renvoie à des manifestations d'une grande diversité, relevant aussi bien du caractère de l'individu, ou de sa personnalité, que de ses qualités morales ou intellectuelles etc. et ouvre souvent une porte vers une évaluation arbitraire (il n'a pas de "savoir-être" ; elle n'est pas assez autonome). Néanmoins, elle dit quelque chose de juste sur les attentes des entreprises, qui confondent parfois ce que la personne "doit être" et la manière dont on

---

<sup>1</sup> Penso A. (2000), 2000. *Savoir-être, compétence ou illusion ?*, Paris, Editions Liaisons.

<sup>2</sup> Le Boterf G. (1994), *De la compétence : essai sur un attracteur étrange*, Paris, Éditions d'Organisation.

attend qu'elle se comporte en entreprise, faisant ainsi l'économie de la description fine de leurs attentes. Or, tel un acteur qui endosse un rôle, ce qui nous intéresse est moins l'individu tel qu'il est intrinsèquement, que sa capacité à produire le comportement qui est attendu de lui, sous condition qu'il soit suffisamment explicite pour qu'il comprenne l'attente et puisse y répondre.

## Comportements attendus en entreprise

---

Dans ce grand classique qu'est *Tintin au Tibet*, on voit le Capitaine Haddock s'offusquer d'un gamin qui lui tire la langue ; contrarié, il répond par un pied de nez à ce qui est pourtant une salutation tibétaine des plus courtoises. Manque de savoir vivre ? Ou tout simplement manque de codes culturels ? Un de nos nouveaux apprentis nous envoyait un SMS le dimanche veille de sa rentrée à l'école Vaucanson à 21h30, nous demandant de lui préciser l'heure de démarrage le lendemain (horaire qui lui avait été dûment précisé par courriel quelques jours auparavant). Là encore, on peut s'interroger : ce comportement est-il simplement incorrect, ou est-il le signe d'une absence de compréhension des codes culturels en vigueur ?

Les comportements attendus semblent pouvoir se passer de commentaire et devraient couler de source : l'assiduité et la ponctualité, la présentation professionnelle, la politesse... Ce n'est que la partie émergée d'un iceberg qui met en jeu aussi bien l'attitude en entreprise que les modalités de collaboration en équipe, ou la manière de rendre compte d'un travail qui a été conduit. Ces différents comportements attendus en entreprise, sont aussi eux que nous attendons à l'école, et nous nous sommes donc également emparés de cette question pour aider les apprentis à les détecter et à les produire. Certains sont du ressort de la courtoisie, et requièrent simplement l'acquisition des codes culturels en vigueur : même si cela va sans dire, le fait d'accompagner une pièce jointe envoyée par courriel d'un mot n'est pas évident pour tous, et la manière de s'adresser à une personne ne l'est pas davantage. Leur acquisition passe par la pratique et le retour des enseignants : sans être très formalistes, nous leur faisons remarquer si leur envoi est inapproprié, nous leur indiquons des formules de politesse qui sembleraient plus adéquates. De même, notre souci de la ponctualité va-t-il au-delà d'une question de discipline, nous le mettons systématiquement en lien avec les exigences du monde du travail, et constatons souvent que certains se permettent à l'école ce qu'ils ne se permettraient pas en entreprise. Il se prolonge dans le respect des échéances, et si la date de remise d'un travail est impérative, elle est aussi articulée avec la production globale du groupe, et comme en entreprise, un retard pris à un endroit de la chaîne est susceptible de se répercuter en aval.

## Comment produire ces comportements attendus ?

---

Dans les enseignements à l'école Vaucanson, nous privilégions la pédagogie inductive (pédagogie par projets). Elle intervient largement dans la formation des comportements que nous évoquons. Prenons, à titre d'exemple, le travail collaboratif, qui est de plus en plus souvent la norme en entreprise. Nous avons construit nombre de situations pédagogiques en mode projet, qui implique un travail en sous-groupes. Nous pourrions laisser ces sous-groupes se constituer d'eux-mêmes, mais ce serait prendre le risque de voir s'assembler toujours ceux qui sont en affinités. Il nous arrive donc de constituer les groupes d'autorité, au risque assumé de faire collaborer des apprentis qui n'ont pas d'atomes crochus. Nous les plaçons ainsi de fait dans une situation proche du monde professionnel, où les collaborations sont parfois plus subies que choisies. Cette situation de travail est donc l'occasion d'acquérir des techniques de négociation, d'apprendre à exprimer son point de vue sans agressivité, tout en affirmant ses positions, à réagir aux tensions éventuelles voire à les réguler.

L'entreprise attend aussi de l'apprenti qu'il soit « curieux, impliqué, proactif... » pour ne citer que quelques-uns des qualificatifs évoqués. L'implication se mesure par exemple par l'attitude en réunion, et un apprenti qui prend des notes aura l'air plus professionnel que celui qui s'en abstient, reste les bras croisés ou, pire, joue avec son téléphone. Nous apportons donc des méthodes de prise de notes, et sommes attentifs, en cours, à ce que les apprentis manifestent leur intérêt de manière active, en prenant des notes, même s'ils auront un support écrit par la suite. La curiosité sera développée par exemple à travers un exercice de constitution d'une revue de presse thématique.

Le travail en groupe est aussi l'occasion de se forger des habitudes de travail, en particulier sur l'intérêt de la reformulation de la commande et la mise en commun de sa compréhension. Le travail en mode projet oblige à tenir à jour un planning, à faire des points d'avancement régulier, à s'informer mutuellement. Cela répond à un reproche souvent fait en entreprise : « on ne sait pas ce que vous faites ». Enfin, les cours de théâtre sont l'occasion de développer une aisance à l'oral qui sera réinvestie régulièrement dans les différentes soutenances de projet, qui jalonnent les séquences pédagogiques.

Le tableau que nous venons de dresser pourrait paraître idyllique. Aurions-nous réponse à tout ? Nous sommes loin d'en avoir la prétention. L'accompagnement des apprentis dans l'acquisition des comportements attendus est un travail de longue haleine. Il suppose qu'on puisse dans un premier temps les désigner, les expliciter, et en expliquer la finalité. C'est un long chemin où appliquons à la lettre le principe : « patience et longueur de temps font plus que force ni que rage<sup>3</sup> ». Il s'agit de tendre vers un comportement qui sera d'autant plus facilement accepté que sa finalité est comprise et que l'apprenti aura été confronté, en entreprise, à une difficulté liée à l'un de ces comportements. Aussi incitatifs

---

<sup>3</sup> Jean De La Fontaine, le Lion et le Rat.

que nous puissions être, nous restons « l'école » et nos messages sont moins audibles que ceux de l'entreprise. Mais qu'une remontrance soit faite par le maître d'apprentissage sur la prise de notes, par exemple, et nous aurons un apprenti qui demandera de la méthode pour s'organiser et répondre aux attentes.

Cela suppose un dernier dispositif, qui est celui du retour d'expérience. Nous débutons chaque séquence à l'école par un retour sur la séquence écoulée en entreprise. Cet exercice conduit les apprentis, au moyen de consignes progressives, à revenir sur ce qu'ils ont fait en entreprise, les activités qui leur ont été proposées, les acquis qu'ils ont engrangés, les difficultés qu'ils ont rencontrées... Cet exercice, qui les rôde à la réflexivité, leur permet aussi d'échanger sur des difficultés qui sont aussi souvent comportementales que techniques. Le regard du groupe, et ses conseils éventuels, est alors aussi important que les commentaires de l'enseignant. Mais surtout, la prise de conscience qu'il permet d'opérer est bien souvent la clef du changement.

### Pour conclure

---

Dans un émouvant courriel, un de nos apprentis dit en quelques mots ce que nous avons tenté d'explicitier dans cet article ; laissons-lui donc le privilège de conclure : *« Je n'ai pas eu un comportement des plus exemplaire à certains moments mais vous avez malgré tout eu le courage et la gentillesse de nous mener avec la classe au bout de ces trois années avec l'équipe pédagogique...et voilà ce que nous sommes devenus. Vous avez réussi la ou "l'échec" me paraissait inévitable avec mon bac pro, la ou mes parents avaient baissé les bras depuis pas mal d'années... pour vous dire! »*<sup>4</sup>

Cette prise de conscience et cette coproduction des comportements nécessaires est aussi un des effets produits par notre dispositif, et qui contribue à la professionnalisation des jeunes bacheliers professionnels que nous accueillons.

---

<sup>4</sup> Nous le laissons « en l'état »...



# **L'ouverture, comment ça marche ?**

**Agathe Ferrand**



## Introduction

---

Nous avons tous en tête la thèse de Pierre Bourdieu selon laquelle notre société se caractérise par la prédominance d'une culture d'élite, partagée par des initiés appartenant à un même milieu social. Certains enfants, de par leur milieu familial, sont prêts à se saisir de cette culture d'élite et à en tirer profit comme d'un capital. Dès lors, la réussite scolaire serait naturelle pour la classe sociale en phase avec la culture dominante, tandis que les enfants issus d'autres milieux - dont font partie pour la plupart les bacheliers professionnels - seraient eux moins « naturellement » destinés à réussir et même condamnés à l'échec<sup>1</sup>. Par leur parcours scolaire, on constate que les bacheliers pros ont intériorisé cette "norme" sociale et ont tendance à se considérer eux-mêmes comme exclus du savoir dominant. Ils peuvent même aller jusqu'à se considérer comme incapables de se l'approprier. Partant de ce constat, l'école Vaucanson a mis en place un domaine de formation intitulé *Ouverture* où les élèves vont apprendre comment une question peut être problématisée en prenant appui sur différents champs conceptuels et théoriques (philosophie, sciences humaines, littérature, cinéma, théâtre, ...). Au début de leur parcours à Vaucanson, c'est le domaine de formation sur lequel nos élèves manifestent, le plus souvent des craintes ou même de fortes réticences. Davantage soucieux semble-t-il d'assimiler des savoirs techniques, des « savoirs utiles » que des savoirs théoriques ou généraux - ou ayant tout simplement aussi intériorisé cette norme-là -, beaucoup de nos élèves découvrent les sujets abordés dans l'*Ouverture* un peu à reculons. C'est pourtant le domaine qui, au fil de leurs trois ans de licence, suscite probablement le plus de curiosité et permet de stimuler leur envie d'apprendre sur des sujets qui a priori ne les intéressaient pas.

Pour vous en convaincre, allons voir de plus près le fonctionnement de ce domaine de formation. De la construction d'un projet d'*ouverture* (I) à la posture adoptée par l'enseignant (II) jusqu'aux résultats observés (III), ce sont les coulisses du domaine *ouverture* de l'école Vaucanson que cet article vous propose de découvrir. Nous avons pris le parti d'illustrer chacun de ces trois points par des présentations de projets proposés aux élèves (ces présentations sont mises en forme dans des encadrés sur fond gris). L'article est complété par des annexes présentant des exemples de travaux d'élèves en relation à ces projets.

---

<sup>1</sup> Bourdieu et Passeron, 1964, *Les Héritiers*, Les étudiants et la culture, Paris, Editions de Minuit.

## I. Le déroulement-type d'un projet d'ouverture

---

### (i) Partir du concret pour aller vers l'abstrait

La construction d'un projet d'ouverture suit toujours le même schéma : on part d'un objet concret dont on sait qu'il va nous amener à réfléchir progressivement sur un sujet abstrait. L'objet concret peut être une exposition, un livre, un film. Cet objet ne doit pas correspondre à un « niveau » scolaire ou à ce qu'on imagine être accessible ou non par l'élève. Les objets *a priori* très éloignés de l'élève ne doivent pas être écartés, comme une exposition d'art contemporain, ou une pièce de théâtre expressionniste. L'exposition, la pièce de théâtre, le film... sont un point de départ. On ne demande aucun pré-requis culturel pour entrer dans ces projets et on ne se place pas dans une logique de rattrapage de notions qu'on estime devoir être acquises avant de commencer. On ne s'évertuera pas à détailler les enjeux et problématiques soulevés par l'objet avant la découverte de l'objet. Ainsi, avant de visiter telle exposition sur la bande dessinée, on ne demandera pas d'avoir lu les grands classiques ni d'être capable de citer le nom des auteurs les « plus connus » (voir encadré 1, ci-dessous).

#### **Encadré 1 - Projet "BD et immigration"**

En prenant comme point de départ l'exposition « Albums. Bande dessinée et immigration, 1913-2013 » organisée par le Musée de l'histoire de l'immigration, le projet explore différents thèmes liés aussi bien à l'univers de la bande dessinée qu'à l'histoire de l'immigration, avant d'en approfondir certains. Le projet consiste donc en une longue démarche d'enquête qui permet d'aborder différents champs conceptuels et de pratiques (le neuvième art, les institutions culturelles, le phénomène de l'immigration), en y associant plusieurs disciplines : esthétique, géographie, histoire, sociologie, enfin sciences de l'information. Cette démarche d'enquête prend aussi un tour plus introspectif en se référant à l'expérience des élèves et à leurs connaissances personnelles sur l'immigration. Le projet les amène à se confronter à différents types de documents et informations et à produire différents types d'écrit<sup>2</sup> (dossier documentaire, note de synthèse, étude de planches, synopsis, etc.).

#### **Objectifs pédagogiques**

Objectifs relatifs à la méthodologie :

- Mettre en œuvre et assimiler les outils de l'analyse documentaire.
- Utiliser les méthodes du traitement documentaire (construction d'une question documentaire, élaboration d'un dossier documentaire).
- Découvrir et utiliser des outils de cartographie d'informations.

---

<sup>2</sup> Cf. Annexe 1 : production d'élèves, description d'un extrait de bande dessinée .  
Cf. Annexe 2 : production d'élèves, carte conceptuelle.

- Distinguer et mettre en relation des notions dans un réseau conceptuel (une carte cognitive).
- Développer un discours argumenté dans différents types d'écrit (note de synthèse, dossier documentaire, scénario, synopsis, etc.).
- Utiliser des méthodes de travail en équipe.

Objectifs relatifs aux savoirs théoriques et procéduraux :

- Aborder les notions de culture informationnelle et d'ingénierie documentaire.
- Aborder des notions sur le neuvième art.
- Aborder des notions sur les institutions culturelles.
- Aborder des notions sur la question de l'immigration et des thèmes associés.

## (ii) Défricher un territoire inconnu qui est un champ conceptuel

L'objet choisi est en lien avec un ou plusieurs champs conceptuels : l'art contemporain, la scénographie, les découvertes scientifiques du temps de Galilée, la théorie de Darwin, le 9ème art... Ces champs sont souvent pour les élèves des territoires inconnus qu'il s'agit de défricher en leur donnant des repères. A partir d'une discussion de sens commun, les élèves donnent leur avis, leur sentiment premier sur ce champ conceptuel et ils échangent librement. L'enseignant profite de ce moment pour donner quelques dates, des mots de vocabulaire spécifiques, déconstruire des lieux communs. Ces repères concernant le champ conceptuel permettront d'aiguiser le regard de l'élève au moment de l'investigation.

On s'aperçoit d'ores et déjà qu'on est loin du schéma universitaire classique. Dans celui-ci, l'élève formule une question théorique et pour l'étayer et la développer mène des enquêtes dans la littérature et sur le terrain. Ensuite, les résultats vont venir étayer ou non l'hypothèse de départ. De manière différente, dans le cadre de nos projets, l'élève part de l'objet concret (le livre, l'exposition, ...) et parle des sentiments que lui procure cet objet avec les quelques points de repères qui lui ont été donnés. Ensuite seulement, il va essayer d'aller plus loin.

Ainsi, en première année de licence, partant d'une exposition au Musée des Beaux-Arts, un projet propose de réfléchir à la place de l'art dans la société en mêlant plusieurs approches : arts plastiques, esthétique et vie quotidienne (la cuisine). Le fait de mettre en lien ces champs conceptuels permet à l'élève de modifier son regard : en prenant le point de vue de l'art sur la cuisine, les élèves adoptent un nouveau regard sur ce qu'ils côtoient au quotidien, la nourriture et le processus culinaire. Ce faisant, on leur permet aussi d'adopter un autre point de vue sur l'art contemporain (**voir encadré 2**). A l'issue du projet, les élèves ne sont pas armés pour discuter du monde de l'art, mais ils peuvent conduire un début de raisonnement pour dire « pourquoi j'aime ? », « pourquoi je n'aime pas ? ».

## **Encadré 2 - Projet « Dans les cuisines de l'art »**

A travers la présentation de son travail par une artiste-peintre et autour de la visite d'une exposition au palais des Beaux-arts (« COOKBOOK, l'art et le processus culinaires »), les élèves ont à imaginer la mise en espace d'œuvres d'art. Ils sont guidés dans ce travail grâce à l'analyse qu'ils ont faite des rapports qu'entretient l'art avec le quotidien, et notamment avec la cuisine. Grâce à un vocabulaire spécifique et à des repères chronologiques, ils apprennent à réfléchir sur le sens d'une œuvre, en choisissant sa mise en espace, en mobilisant les explications théoriques et en mettant à contribution leur propre inventivité.

Trois séances de quatre heures sont mises à disposition pour ce projet. En première séance, l'artiste présente son travail et commence par une discussion de sens commun. Elle donne quelques repères et fait parler les élèves sur des œuvres montrées au vidéoprojecteur. En deuxième séance, les élèves visitent l'exposition guidés par l'artiste qui donne des explications puis, dans un café, les élèves travaillent pendant deux heures à l'explication individuelle d'une œuvre; en troisième séance, grâce à des œuvres de l'exposition sélectionnées par l'artiste et imprimées sur papier, des groupes de quatre élèves doivent choisir des œuvres qui se font écho, autour d'un thème choisi par eux. Lors des deux dernières heures, les élèves présentent en groupe la scénographie de leur exposition en argumentant leur choix. La semaine suivante, ils doivent préparer un communiqué de presse pour présenter leur exposition et leurs choix<sup>3</sup>.

### **Objectifs pédagogiques :**

A travers ce projet, les élèves sont amenés à :

- S'interroger sur la notion d'art en analysant le phénomène de basculement de la cuisine du statut d'artisanat à celui d'art.
- Développer esprit critique et aptitude à argumenter dans un débat d'idées à l'aide d'un vocabulaire enrichi et spécifique.
- Participer à une analyse collective de façon ouverte et argumentée en demeurant attentif à la parole des autres.
- Découvrir les différentes formes d'art pour que l'intérêt pour l'art relève d'une démarche spontanée et non plus uniquement provoquée par l'école.
- Etre sensibilisé à la notion de muséographie comme conception intellectuelle et artistique.
- Apprendre à faire confiance à son imagination et développer sa créativité.

---

<sup>3</sup> Cf. Annexe 3 : production d'élèves, communiqué de presse.

### (iii) Apprendre à se poser des questions et à enquêter

Petit à petit, l'objet étudié va faire émerger des questions et des interrogations qui vont progressivement laisser la place à une réflexion plus structurée. En effet, peu outillées et étayées, ces questions et interrogations relèvent du sens commun, restent de portée limitée et peuvent être considérées comme peu satisfaisantes. C'est ici que le rôle de l'enseignant est particulièrement important. Nous y revenons plus loin mais en deux mots : il lui revient d'organiser le passage d'une réflexion fondée sur les seules connaissances existantes dans le groupe à une réflexion plus approfondie, faisant appel à des concepts et à des théories, à des manières déterminées de les mobiliser, en bref il s'agit de mobiliser des méthodes rigoureuses de structuration de la pensée. Dans un projet d'ouverture, il s'agit en somme d'engager les élèves dans une démarche d'enquête où, comme l'écrit Gérard Deledalle, « l'enquête occupe une position intermédiaire entre une situation qui contient des éléments discordants et une situation harmonieuse rendue telle par le jeu de la pensée »<sup>4</sup>. Cette démarche d'enquête va se structurer en trois temps - on reformule ici le schème de l'enquête de John Dewey<sup>5</sup> - :

- le premier pas de l'enquête consiste en l'institution d'un problème sur une situation jugée insatisfaisante. Ainsi, dans le projet « Croissance et crises économiques » (**voir encadré 3**), en partant de la situation économique actuelle et de la crise des subprimes de 2008, c'est de découvrir que la société contemporaine a été traversée par de nombreuses crises et que ces dernières ont peut-être émergé dans des conditions proches ou similaires ;
- le second pas est centré sur la détermination de ce que pourrait être la solution de ce problème. Toujours dans le projet « Croissance et crises économiques », c'est par exemple d'affirmer que les crises reposent sur des mécanismes qui peuvent être compris et comparés ;
- enfin, le dernier pas, avec l'exercice d'un raisonnement, il s'agit de mettre à l'épreuve les relations posées entre problème et solution, entre faits observés et idées de solutions en vue de parvenir à la meilleure signification possible, cette dernière prenant un statut logique si elle convient fonctionnellement, par exemple sur le projet « Croissance et crises économiques » de parvenir à déterminer lesquels parmi les mécanismes des crises de 1929, 1973 et 2008 sont propres à chacune et lesquels sont invariants d'une crise à l'autre.

Dans la découverte de l'objet, dans le déchiffrement des champs conceptuels, dans l'accompagnement du travail individuel au passage au travail en groupe et dans l'aide au travail d'enquête, l'enseignant a un rôle primordial à jouer à chaque étape du projet.

---

<sup>4</sup> Deledalle (1998), La Philosophie américaine, De Boeck Université.

<sup>5</sup> John Dewey (1967), Logique, la théorie de l'enquête, PUF.

### **Encadré 3 - Projet « Croissance et crises économiques »**

Ce projet vise à aborder les notions économiques de croissance et de crise en plaçant la crise des sub-primes de 2008 dans une perspective d'analyse économique et historique. A travers une étude de documents, un exposé oral en groupe et un compte-rendu écrit individuel, les apprentis abordent les notions de croissance, crises et cycles économiques. Les travaux prennent la forme suivante :

- Après des recherches individuelles, présenter en trinôme la crise de 1929 ou le choc de 1973. La présentation comprend le contexte historique, les causes de la crise, les conséquences de la crise, deux graphiques pertinents et expliqués, trois illustrations d'époque (photos, court extrait de film, peinture...), un glossaire comprenant 5 à 10 termes inconnus et nécessaires à la bonne compréhension du phénomène.
- Constituer un dossier de 5-6 pages maximum expliquant la crise des sub-primes à partir des propres recherches des élèves, d'un film projeté en cours, d'autres documents écrits ou vidéo ou sonores ou graphiques.

Ce projet doit permettre aux élèves d'appréhender l'actualité économique et sociale, d'acquérir une culture économique et sociale, de développer la rigueur dans l'expression écrite et l'exposition des idées et d'acquérir un savoir-faire en matière de documentation.

## **II. La posture de l'enseignant**

---

### **(i) Expliquer les objectifs du projet**

Dans un premier temps, l'objet proposé peut susciter des inquiétudes, voire même des moqueries de la part des élèves. Comme ils se voient proposer des objets d'étude hors du champ scolaire, les élèves, souvent soucieux d'acquérir des savoirs utiles se demandent en quoi cela les concernent et en quoi ces objets d'étude peuvent leur servir. L'enseignant doit dès le départ, et avant de se lancer dans l'étude de l'objet préciser les objectifs du projet. Il doit montrer à l'élève ce qu'il va apprendre et quelles compétences il va développer, s'il est assidu. Souvent, un élève n'imagine pas qu'en regardant plusieurs extraits de films parlant du même thème et en les comparant, il apprend à problématiser une question et à y répondre de manière argumentée (**voir encadré 5 et le projet « Cinéma et machines »**). L'enseignant est là pour faire prendre conscience à l'élève que ce qu'il est en train de faire correspond à une compétence, transposable dans d'autres matières ou dans d'autres contextes, y compris dans la vie professionnelle. Quand un groupe d'élèves est invité à choisir un extrait d'une pièce de théâtre, à chercher les mots de vocabulaire qu'il ne comprend pas, à trouver les questions philosophiques que cet extrait

soulève et à rédiger une explication pour le reste de la classe, il ne se rend pas forcément compte qu'il est en train de développer des capacités rédactionnelles et des capacités à transmettre des idées. Ces qualités vont lui servir partout ailleurs, et c'est à l'enseignant de le lui dire.

## **(ii) Mettre en confiance : poser des questions et faire travailler l'expression orale**

Dans un second temps, les élèves ont peur de se livrer car ils redoutent de ne pas avoir une grande connaissance culturelle sur les thèmes abordés avec eux. Le manque de confiance, voire la honte, est un des facteurs les plus inhibant chez les élèves, très réticents à l'idée de devoir s'exprimer sur un sujet. Or, si l'individu a honte, la société continue d'exercer sa pression sur lui et il ne peut pas se libérer... Antonin Artaud, pour la mise en scène de *Victor ou les Enfants au pouvoir*<sup>6</sup>, va jusqu'à dire que la honte serait le plus redoutable obstacle à la liberté. Comment débloquent dès lors cette parole et la délivrer ? L'écoute de l'enseignant est primordiale. Il ne propose pas de solution toute faite mais se fait maïeuticien : il pose des questions à l'élève, invité alors à approfondir son point de vue et à poser de nouvelles questions, plus précises.

Dans ce contexte, les exercices de théâtre sont un outil privilégié pour que l'élève augmente sa confiance en lui. Au cours d'un projet visant à se familiariser avec les découvertes scientifiques de Galilée, les élèves se trouvent avec entre les mains un livre de Bertolt Brecht, *La vie de Galilée*, avec la consigne de devoir identifier les problématiques philosophiques soulevées par le texte. D'abord, réticence et stupéfaction se relaient : « nous, de la philo ? », « mais attendez-là, ça ne sert à rien en licence scientifique de faire de la philo ! ». Il faut alors parvenir à légitimer un tel projet, et pour cela d'expliquer les objectifs en termes d'acquisitions de savoirs, comme nous l'avons précédemment exposé. Une fois ces objectifs expliqués mais aussi illustrés, c'est le moment de s'attaquer réellement au texte et... de le comprendre. Alors vient assez souvent un sentiment de gêne : « non, mais je ne vais pas parler de philo là quand même » ou « vous nous surestimez, madame ». C'est là que les ateliers de théâtre et expression orale interviennent comme des outils salvateurs pour « sortir de soi » et de ses propres préjugés sur soi. Lors de ces ateliers, l'enseignant (à l'école Vaucanson, il s'agit d'une comédienne de formation) proposent des exercices de diction, du travail de respiration, du travail dans l'espace, des jeux d'improvisation favorisant la prise de conscience de son corps et la prise de risque. Il reprend ensuite le texte ou le sujet, le décortique et le fait lire aux élèves de toutes les manières possibles. La bonne compréhension du texte devient un pré-requis accepté par les élèves pour bien le dire, ou bien l'expliquer aux autres. Pour sortir de sa condition d'élève et se mettre dans la peau d'un personnage, l'élève se concentre sur l'effet qu'il va produire... et son discours n'est que le moyen d'y parvenir. Ainsi, alors qu'on voit des élèves pousser des cris d'orfraie en première année dès qu'il faut lire un texte un peu difficile ou s'attaquer à un champ conceptuel inconnu, on voit les mêmes, un peu plus tard dans la formation, être capables de dérouler une argumentation rédigée au préalable et apprise complètement par cœur pour le besoin de la présentation et pour le plus grand

---

<sup>6</sup> Artaud (1961) Œuvres complètes, Gallimard

bonheur du reste de la classe. Dans le cas du projet *Le Monde de Galilée* (**voir encadré 4**), on a assisté à un véritable déclic chez plusieurs groupes d'élèves, pour prendre la parole en public et argumenter un discours, comme nous le détaillerons plus bas. La plupart des projets d'ouverture se conclut par une présentation collective du travail devant la classe. Ce moment permet de présenter ses résultats mais aussi sa démarche, devant un public. A force de soutenances orales, les élèves travaillent continuellement à rendre des idées claires pour les autres.

#### **Encadré 4 - Projet « Le Monde de Galilée »**

A partir de la lecture de l'œuvre *La Vie de Galilée* de Bertolt Brecht, les élèves découvrent une pièce de théâtre qui aborde des thèmes d'une actualité certaine pour un spectateur du 21<sup>ème</sup> siècle. Les élèves sont notamment amenés à :

- à travers l'étude de l'histoire de Galilée, se constituer un socle de connaissances générales sur l'histoire des sciences, en particulier celle de la révolution scientifique du 17<sup>e</sup> siècle ;
- apprendre à identifier des questions philosophiques soulevées par le texte afin d'apprendre à les formuler<sup>7</sup>;
- s'exercer au jeu théâtral lors afin de dire un extrait de l'œuvre avec le plus de simplicité possible, puis de l'expliquer à la classe en utilisant les notions théoriques vues en cours.

### **(iii) Susciter l'émulation et non la compétition**

Afin d'avancer dans la réflexion, l'enseignant propose un travail en sous-groupes (à deux, trois ou quatre). L'élève seul réfléchit au sens de ce qu'il voit, de ce qu'il lit, mais sa réflexion individuelle est vite bloquée par le manque de connaissances générales. C'est pourquoi il est utile, de former des groupes d'élèves pour approfondir le travail. Les élèves n'ont pas de prédisposition particulière à travailler en groupe, mais ils sont en général très disposés à s'y mettre car ils s'aperçoivent rapidement que les défauts de connaissances générales individuelles se compensent par leur capacité à travailler en groupe. En partageant leur point de vue initial et en le travaillant via des démarches d'enquête comme expliqué précédemment, les élèves enrichissent leur pensée.

Le rôle de l'enseignant est de guider et de rappeler à chaque élève qu'il a une pierre à apporter à l'édifice du projet. En outre, l'enseignant vérifie la participation de chacun. Cette façon de travailler permet que l'émulation ne passe pas par la compétition mais par l'engagement dans la réflexion. Ainsi, dans le projet « Cinéma et Machines » (**voir encadré 5**), on part de la projection d'extraits de films et on demande aux élèves de répondre à une question très large en s'aidant de ces extraits et de ses connaissances personnelles. Individuellement, le travail souvent insuffisant, l'élève n'ayant pas pensé à tous les aspects que la question soulève et ne disposant à lui seul que de quelques

---

<sup>7</sup> Cf. Annexe 4 : l'étude du tableau 8 de la pièce *La Vie de Galilée* de Brecht, par un binôme d'élèves.



machine, progrès ou aliénation ? »... ces questions d'ordre philosophiques sont soulevées par les élèves, qui choisissent ensuite de répondre à l'une d'entre elles en utilisant des extraits de films pour illustrer leur propos. Les extraits proviennent de ceux montrés en cours, des connaissances personnelles de l'élève ou de la filmographie mise à disposition par l'enseignant.

### III. Les résultats observés

---

Du côté de l'école, on assiste à une transformation visible des élèves. En première année, on l'a compris, l'idée de prendre la parole fait peur : le souffle est coupé, la voix basse et le bégaiement fréquent. Les élèves s'alignent devant le tableau - s'il s'agit d'une présentation en groupe - et lisent leurs fiches, souvent sans regarder le public. Ils ne savent pas introduire leur sujet et s'abstiennent de conclure. En fin de cursus et pour la grande majorité d'entre eux, ils sont capables de faire des présentations structurées et argumentées devant un amphithéâtre rempli ou un jury, sans lire leurs notes, avec une voix assurée. Ainsi, lors d'une soutenance orale pour le projet « Le Monde de Galilée », on a vu un groupe de trois élèves, tout concentré qu'il était de bien se faire comprendre, user de tous les artifices possibles et autorisés (blouses, perruques, pancartes, mise en scène, schéma au tableau), et ce faisant comparer de manière parfaite et apprise par cœur les systèmes géocentriques et héliocentriques, tout en interrogeant la salle sur la place que devait avoir le savant dans la société.

On le voit, avec le domaine ouverture, les élèves apprennent aussi à faire confiance à leur imagination et à développer leur créativité. Concrètement, ils « se lancent », ils prennent des initiatives (parfois mêmes des risques comme celui de porter une perruque pendant tout un examen oral...) et inventent des solutions. Plus généralement, les élèves développent, grâce à ce domaine, une capacité à dire « oui ». Les réticences semblent tomber les unes après les autres, et les élèves sont de plus en plus curieux et avides de comprendre. En outre, ils prennent l'habitude de s'entraider, ils se donnent des conseils, se corrigent entre eux, s'encouragent. Cela peut parfois créer des conflits, mais ils développent ainsi de véritables compétences à travailler en groupe.

De plus, l'apprentissage de la problématisation et la conduite d'un raisonnement étant au centre de tous les projets d'ouverture, les élèves apprennent à problématiser et à conceptualiser ce qui leur permet d'avancer dans le travail d'enquête, qu'il soit individuel ou collectif. Le fait d'avoir à produire un travail qui rende compte de la problématique abordée permet de valoriser le raisonnement développé et les enquêtes conduites (**voir encadré 6**).

Du côté de l'entreprise, alors que beaucoup de lieux communs prêtent à penser que l'entreprise attend des ses salariés qu'ils soient « comme elle le désire », à savoir formatés et efficaces pour un poste, on s'aperçoit qu'il existe une attente sociale de travailler avec des personnes curieuses, polyvalentes, ouvertes d'esprit, et susceptibles de prendre des

initiatives. Dans nos relations avec les entreprises, le domaine ouverture suscite toujours l'intérêt de nos interlocuteurs, qui insistent sur le fait de donner aux élèves un socle de culture générale important et sont très curieux de savoir ce que ces enseignements proposent. L'article de Jean-Marie Lasbleis, dans cette revue, recueille les avis de maîtres d'apprentissage, qui témoignent de la satisfaction qu'ils ont de travailler avec des élèves Vaucanson. Ainsi Monsieur De Ronchi, chez PSA : « J'ai été agréablement surpris : j'ai déjà vu des apprentis d'autres écoles qui approfondissent beaucoup moins. J'ai eu des apprentis dans une autre entreprise. Alphonse est d'un bon niveau (...) agréable, ouvert sur tout. Il a une bonne présentation, il est correct avec tout le monde. C'est le B.A.BA du métier mais ce n'est pas évident pour tout le monde. Il est pugnace, il ne s'arrête pas s'il a un problème, il va essayer de trouver une solution tout en respectant ce qu'on lui demande. Il arrive à se faire entendre quand il attend une réponse. Il a l'air de bien s'éclater à l'École Vaucanson, c'est positif ». *In fine*, on est heureux de constater chez les responsables ressources humaines ou les maîtres d'apprentissage une volonté renouvelée de recruter des élèves de Vaucanson qui cherchent une entreprise d'accueil pour leur apprentissage. L'école Vaucanson, soucieuse de ne pas créer des esprits formatés, se voit ainsi récompensée de pousser toujours plus ses élèves à se poser des questions et à interroger le monde.

#### **Encadré 5 / Témoignage d'un enseignant**

« Les trajectoires de nombreux apprentis admis à l'école Vaucanson au cours des deux années que j'ai passées au sein de l'équipe sont vraiment encourageantes en termes d'éveil, de curiosité, de confiance en soi, de prise de conscience d'eux-mêmes. La patience, la bienveillance et l'exigence de l'équipe pédagogique mais aussi (et surtout) le fait de mettre l'accent sur le travail en groupe avec beaucoup d'autonomie, sans négliger l'effort individuel ... cela a assurément permis de développer chez eux une solidarité très fructueuse pour leur progression tant collective qu'individuelle et leur confiance grandissante en eux-mêmes.

J'en veux pour "preuve", même si l'allumage fut parfois un peu laborieux pour pas mal d'entre eux, leur disponibilité et leur ouverture face à une organisation inédite, ... et, par suite, leurs capacités à devenir plus réactifs et sensibles à de nombreux sujets a priori catalogués comme inaccessibles et/ou donc... rébarbatifs, à se les approprier progressivement, leur aptitude croissante à acquérir des connaissances allant du plus concret à des zones parfois très abstraites, à améliorer ou découvrir l'art et les techniques permettant de s'informer, de chercher et trier l'information, de réfléchir, de présenter des sujets abstraits, d'exprimer par écrit ou oralement des idées ... en somme à produire un travail où cohabitent le goût de produire de la pensée cohérente et un sens critique croissant ...»

Par Eric Barande, économiste et enseignant à l'école Vaucanson dans le cadre du

domaine d'ouverture. Eric anime chaque semaine une revue de presse auprès des apprentis des trois années de licence..

On a compris que le défi du domaine ouverture est de permettre aux élèves d'enrichir leur pensée, de développer leur intelligence et leur sensibilité, et de leur faire prendre conscience enfin de leurs capacités de réflexion. En menant à bien la réalisation d'une œuvre, en intervenant à toutes les étapes de sa conception, les élèves se découvrent des capacités qu'ils ne pensaient pas avoir. En bout de course il y a pour eux des sentiments de fierté et de confiance, conditions *sine qua non* à la poursuite de leurs études et leur intégration réussie dans le monde de l'entreprise. Ainsi, Brecht disait : « apprenez à apprendre et jamais ne le désapprenez »... A défaut de faire apprendre par cœur cette maxime aux élèves, nous pouvons essayer de leur en faire comprendre l'esprit.

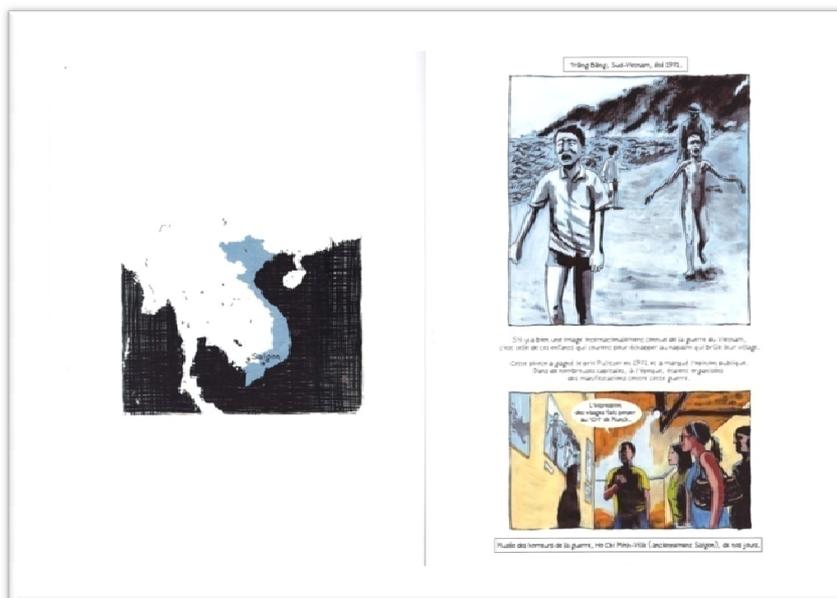
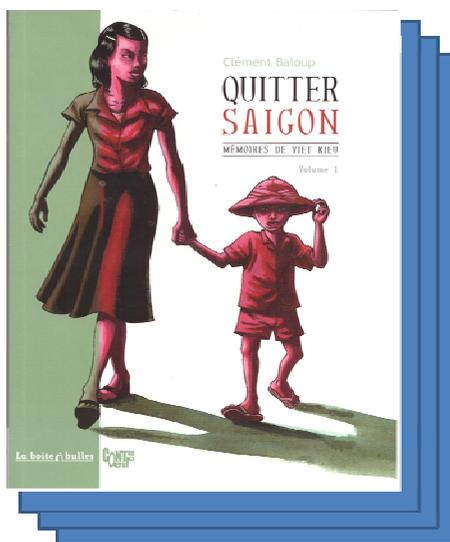
# Annexe 1



## Description d'un extrait de bande dessinée Extrait de "Quitter Saïgon" Projet « BD et Immigration »

L1 - 2014  
Domaine Ouverture  
Intervenant : Pierre Rieben

Groupe de quatre élèves : xxxxxxxxxxxxxx



### **A. Comment s'ouvre la BD ?**

La bande dessinée s'ouvre sur une présentation du cadre spatio-temporelle mettant en avant la carte du Vietnam avec un point représentant Saïgon. Est représenté sur la vignette 2, la célèbre image internationale connue de la guerre du Vietnam, on peut y voir des enfants qui courent pour échapper au napalm qui brûle leur village. Nous apprenons, grâce aux deux premières planches, vignette 3, que l'histoire se passe dans le musée des horreurs de la guerre, à Ho Chi Minh-Ville.

### **B. Qu'est-ce qui constitue la partie introductive ? Quelle fonction joue cette partie introductive ?**

Les deux premières planches constituent la partie introductive, des vignettes explicatives et des commentaires y sont présents afin de situer l'histoire aux lecteurs. La partie introductive est constituée d'une scène d'époque : la photographie de l'été 1972 pendant la guerre du Vietnam, et d'une scène de notre époque actuelle : des personnes visitant le Musée des horreurs de la guerre, de la ville de Ho Chi Minh-Ville.

### **C. Que raconte « Quitter Saïgon » ?**

Quitter Saïgon raconte l'histoire du Vietnam, la colonisation, la seconde guerre mondiale, les bombes atomiques Hiroshima et Nagasaki, la guerre d'Indochine ... La bande dessinée explique également les causes de la guerre du Vietnam, comment les Vietnamiens l'ont vécu et comment ils ont tenté de lui échapper, en quittant leur pays.

### **D. Comment est mise en page cette BD ?**

Cette bande dessinée est mise en page par des grandes cases imagées, au début on compte à peu près deux à trois cases, puis quatre à cinq cases imagées par page. Il y a également des jeux de couleurs (noir et blanc, et couleur). La narration est représentée sous forme de petits paragraphes au-dessous des cases. Quant au dialogue des personnages, il est représenté avec et sans phylactère

La première partie se déroule dans le musée des horreurs, à Ho Chi Minh-Ville, au Vietnam, avec des retours en arrière se rapportant à l'histoire difficile du Vietnam. Dans la seconde partie de la bande dessinée, l'histoire se passe à Marseille, nous le savons grâce à la vignette représentant une carte situant la ville de Marseille, en France, avec pareil, des retours en arrière.

### **E. La BD alterne des cases « mises en couleur » différemment. A quoi se rapportent ces différentes « mises en couleur » ? Ont-elles un rapport avec le récit ? Quels effets ces « mises en couleur » produisent sur le lecteur ?**

Ces différentes « mises en couleur » se rapportent au temps présent ainsi qu'aux retours en arrière. Les dessins en noir et blanc correspondent aux périodes passées, celles en couleurs au temps présent. Elles ont donc un rapport avec le récit car lorsqu'un personnage se met à raconter son passé, les images deviennent en noir et blanc, alors que pour la recette des crevettes, par exemple, les images sont en couleur. Les couleurs ont un rôle primordial à la bonne compréhension de l'histoire par le lecteur.

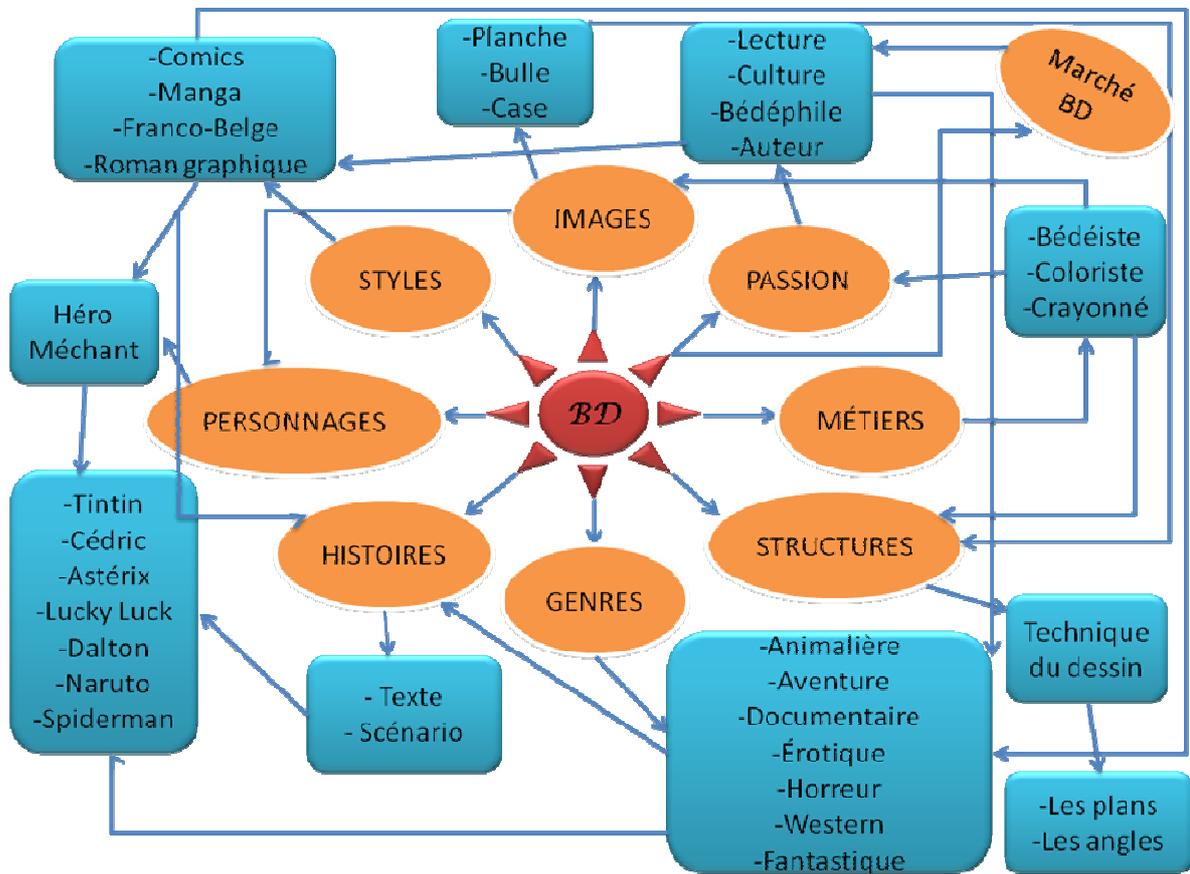
## Annexe 2

# Vaucanson®

### Carte conceptuelle Projet « BD et immigration »

L1 - 2014  
Domaine Ouverture  
Intervenant : pierre Rieben

Groupe de quatre élèves : ██████████



## Annexe 3

# Vaucanson<sup>®</sup>

### Communiqué de presse Projet « Dans les cuisines de l'art »

L1 - 2013  
Domaine Ouverture  
Intervenants : Emilie Picard, Agathe Ferrand

Commissaires de l'exposition : [REDACTED]

**Galerie Vaucanson**

## Sucré – Sacré

La religion gourmande

31 Novembre – 31 Février

*Après le franc succès de l'exposition « Ninja d'eau douce », la galerie Vaucanson ouvre de nouveau ses portes aux amateurs d'art moderne. Venez découvrir « Sucré-Sacré », une exposition sur le thème culinaire représenté au travers de la religion.*



**« La Cènogato » Ninjiono d'odoucci**

« *Sucré – Sacré* », ou la gourmandise religieuse. Dans cette exposition, nous avons essayé de relier la religion, qui existe depuis des siècles, à la nourriture industrielle, qui s'est développée dans les années 1960. Mais quel est le point commun entre la religion et la nourriture ?

Venez donc prendre une part de gâteau avec nous.

- Pour cette exposition, nous avons sélectionné cinq artistes :
  - **Marco d'Oggiono**, peintre italien de la haute Renaissance, élève de Léonard de Vinci
  - **Chaim Soutine**, peintre français né dans l'Empire Russe
  - **Wayne Thiebaud**, peintre américain dont les œuvres les plus célèbres sont des pâtisseries
  - **Andy Warhol**, artiste américain qui appartient au courant pop art
  - **Sophie Calle**, artiste plasticienne, photographe, écrivaine et réalisatrice française
- Mais où est le lien entre la religion et la nourriture ?

C'est le partage. Grâce aux œuvres des artistes que nous avons cités, nous avons reconstitué un espace représentant le partage, notamment avec l'œuvre principal « La Cène » de Marco d'Oggiono.

- La mise en espace

Pour la mise en espace, nous avons décidé de débiter avec l'œuvre n°2 (« régime chromatique », Sophie Calle), qui se situe à l'entrée de la salle. Cette œuvre peut interpréter à elle seule les 6 jours de la création, ainsi que le 7<sup>ème</sup> jour qui consiste au repos.

Ensuite vient la salle principale, dans laquelle nous avons disposé l'œuvre n°5 (« La Cène, Marco d'Oggiono). Elle est le cœur de notre exposition et représente la religion, la nourriture, mais aussi le partage. On peut l'interpréter comme si « Jésus invite ses compagnons à partager un repas, en distribuant la nourriture qu'il a précédemment multipliée ». De plus, un effet d'éclairage illumine le centre du tableau ce qui permet de capter le regard, mais aussi d'ajouter un effet "divin".

À ses côtés, l'œuvre n°8 (« Campbell soup », Andy Warhol) est liée à l'œuvre précédente. En effet, elle peut être attribuée à la multiplication de la nourriture par Jésus pour nourrir les pauvres. Mais on peut aussi le voir autrement, comme la multiplication moderne des denrées de manière industrielle. Une autre interprétation reste possible, au travers de la citation « Buvez, ceci est mon sang ».

En face, dans une petite salle, est présentée l'œuvre n°9 (« Cakes », Wayne Thiebaud) qui part de la même idée, la multiplication de la nourriture par Jésus.

Pour finir, nous nous trouvons en face de « La Cène », une pièce isolée qui est séparée du reste des autres œuvres par un rideau. À l'intérieur, l'œuvre n°11 (« Carcasse de bœuf », Chaim Soutine) y est présentée. Cette pièce, sombre tel un lieu de recueil et mise à l'écart, représente l'enfer et le sacrifice animal, qui est en opposition directe avec Jésus et le paradis. L'éclairage de l'œuvre est en contre plongée, et trace un V de lumière devant l'animal. Le flux lumineux représente la porte des enfers qui s'est ouverte sur l'animal. À la manière de Jésus qui s'est sacrifié pour le salut de l'humanité, le bœuf se sacrifie pour assurer la survie alimentaire de l'homme.

Détail pratiques :

Galerie Vaucanson

61, rue du Landy, 93210 Saint-Denis

Ouverture du lundi au vendredi de 10h à 18h

RER B : La plaine Stade de France

## Annexe 4

Vaucanson<sup>®</sup>

### **Etude du tableau 8, La Vie de Galilée, B. Brecht** **Projet « Le monde de Galilée »**

L2 - 2012

Domaine Ouverture

Intervenants : Méven Cadet, Agathe Ferrand

Groupe de deux élèves : XXXXXXXXXX

Etude du tableau 8 de la pièce.

#### **1. Contexte dans lequel se situe l'extrait**

Galilée vient d'apprendre qu'il ne peut plus continuer ses recherches. Il est menacé par les cardinaux qui lui demandent d'arrêter d'enseigner et d'arrêter de soutenir le système de Copernic. Dans le tableau 8, la scène se déroule en 1616 à Rome, dans le palais de l'ambassadeur Florentin. Galilée a 53 ans. Après l'interdiction de l'Eglise, un Petit Moine vient à lui. Galilée lui laisse prendre la parole. Au fil de la discussion, le Petit Moine se confie à Galilée. Le Petit Moine veut expliquer à Galilée les raisons pour laquelle sont rejetées ses thèses. Historiquement ce passage n'a pas existé, le personnage du Petit Moine est une invention de Bertolt Brecht. Brecht utilise le petit Moine pour présenter un point de vue inexistant jusqu'alors. Malgré les désaccords entre Galilée et le Petit Moine, ils resteront amis jusqu'à la fin de la pièce. Nous avons donc deux personnages qui se battent pour la même cause : le peuple. Mais ils s'opposent sur la manière de le défendre et de le rendre heureux.

#### **2. Propos philosophique**

Faut-il cacher la vérité ou la dire au peuple ?

Dans cette partie de la pièce, Galilée et le Petit Moine se disputent sur la place qu'occupe l'Eglise dans la société. Il est question pour eux de débattre de la manière dont l'Eglise influence la vie du peuple. La question de la Vérité est au centre de leurs échanges. Deux visions s'opposent :

Pour le Petit Moine il est nécessaire de cacher la vérité au peuple afin que l'espoir et le sens du monde dicté par l'Eglise soit conservé. Il pense que grâce à cette espérance, les gens du peuple accepteront plus facilement leurs souffrances et en seront récompensés après la mort.

En revanche pour Galilée il est important d'instruire le peuple avec des nouvelles connaissances et de nouvelles techniques. Il est persuadé que ces découvertes peuvent atténuer les souffrances. Pour lui la science pourrait être une sorte de consolation

différente de celle proposée par l'Eglise. Le peuple pourrait s'approprier le progrès et en tirer parti.

Ainsi, Brecht nous invite à nous poser la question suivante: Est-ce que le peuple est capable de disposer de lui-même ?

Brecht fait dire à Galilée que la mainmise de l'Eglise sur le peuple n'est pas dans son intérêt. Le peuple travaille, mais ne récolte pas le fruit de son labeur. Via Galilée, Brecht parle de la nécessité de transmettre les sciences au peuple. Afin que celui-ci puissent être maître de son destin sans avoir peur d'une autorité qui le maintient dans l'ignorance.

En réponse au Petit Moine, Galilée dit : « *Savez-vous comment l'huître produit sa perle ? Au cours d'une maladie qui menace sa vie, elle enrobe dans une boule de glaire un corps étranger insupportable, un grain de sable par exemple. Elle en crèverait, presque. Au diable la perle, je préfère l'huître saine.* »

Par cette citation, Galilée fait une comparaison osée. Il compare le peuple à l'huître, la foi au grain de sable et la perle à un poison. Ce qui laisse à penser que la foi du peuple pour l'église est synonyme de souffrance. Selon lui, l'église est responsable de l'extrême pauvreté qui touche le peuple. La papauté s'enrichit sur le dos des paysans, elle ne voit pas, ou même, elle ferme les yeux délibérément sur leurs conditions de vie. Le peuple ne connaît que souffrance et labeur. Ainsi pour Brecht, il faut être honnête envers le peuple. Sinon la perle empoisonnée provoque la mort du peuple. Les hommes naissent, souffrent, prient et meurent. Cette vie de souffrance stupéfie Galilée.

Bertolt Brecht communiste dans l'âme, veut nous présenter à travers Galilée les pensées d'un régime égalitaire où la diffusion du savoir a un rôle prépondérant. En somme, un peuple instruit est mieux armé pour se libérer des oppresseurs.

### **3. Les qualités de nos personnages, qui nous permettront de les incarner pour vous présenter cet extrait**

Le Petit Moine : j'incarnerai le Petit moine. Il est fils de paysan. Il se présente comme un homme d'Eglise certes ; avec beaucoup moins d'influence que les cardinaux, et également comme un mathématicien. Il est honnête avec Galilée car il parle facilement de ses états d'âme. Lors des échanges avec Galilée, le Petit Moine décrit les paysans comme des gens respectant l'ordre établi. Il est du côté du peuple. Il réfute certaines idées de l'Eglise, mais il croit à l'effort et à la mise à l'épreuve. Le Petit Moine a tendance à se sous-estimer car il respecte beaucoup les recherches de Galilée.

Galilée : j'incarnerai Galilée. Galilée est un savant qui n'hésite pas à remettre en cause l'ordre établi. A cause de ses recherches, il subit les foudres de l'église. Il est frustré de ne pas pouvoir partager ses thèses avec le peuple. Au début du tableau, il se montre condescendant envers le Petit Moine. Puis au fur et à mesure de la discussion, il se montre plus amical. Galilée se rend compte que le Petit Moine est naïf et honnête contrairement aux autres hommes d'Eglise, c'est pour cela qu'il essaye de le convaincre de ses théories.

## Annexe 5

Vaucanson

### Projet « Cinéma et machines »

L2 - 2012

Domaine Ouverture

Noms des élèves: [REDACTED] / Intervenants : Thomas Stoll, Agathe Ferrand

CRITÈRES	COMMENTAIRES	NOTE
<b>EXPOSÉ</b>		
<b>La machine peut-elle sauver l'homme ?</b>		
<b>1. Réflexion sur le sujet</b>		
Prise en compte des dimensions sociétale et philosophique du sujet : quel est notre rapport aux machines ? Quelle place pour les machines dans nos vies ? Quels enjeux ? Réflexion sur ce qui définit l'humain ; capacité à dépasser le sujet du film pour dire quelque chose du monde et de la vie.	Vous allez parfois beaucoup trop vite et on ne comprend pas en quoi la machine permettrait de sauver l'homme (dans Real Steel par exemple : quel est le rôle de la machine entre le père et le fils ? Vous ne le dites pas !). Pour la vidéosurveillance (Person of Interest), vous ne vous interrogez pas du tout sur le problème moral induit (Etat surveillant tous les individus,...). Il faut davantage creuser les questions induites par le sujet.	2/5
<b>2. Analyse filmique</b>		
Capacité à choisir des films et des extraits pertinents par rapport au sujet traité.	Les films étaient variés et permettaient de brasser plusieurs questions (vidéosurveillance, intelligence artificielle,...), c'est bien.	3/4
Capacité à structurer un argumentaire solide et réfléchi.	Votre plan est bien construit (arguments pour, arguments contre). Sans doute votre argumentation aurait été plus convaincante si vous étiez partie de l'argument pour aller vers l'exemple, et non l'inverse.	1,5/3
<b>3. Travail d'expression orale</b>		
Capacité à convaincre un auditoire à l'oral (fluidité de l'expression ; usage des termes et notions appropriés ; capacité à transmettre des idées).	Une belle mise en scène du débat, beaucoup d'inventivité et même de l'humour. C'était une très bonne idée. Veuillez toutefois à ce que cette mise en scène n'empiète pas sur la qualité de votre travail.	2,5/3
Capacité à mener un véritable débat (arguments et contre-arguments).	Vous avez vraiment essayé de construire un débat, en alternant vos prises de parole et en vous répondant sur des points précis. Très bien.	3/3
Capacité à développer ou préciser une idée à partir des remarques faites	Le débat suivant l'exposé a permis de définir certains termes du sujet. Vous avez bien fait d'évoquer la responsabilité de l'homme face aux machines.	1/1
Respecter le temps imparti.	Temps respecté.	1/1
<b>Note exposé (coeff 2)</b>		14/20
<b>RENDU DES TRAVAUX</b>		
Compréhension de la question ; capacité à argumenter	Au delà de la phase descriptive, il faut arriver à dégager le sens, à interpréter et argumenter. Poursuivez vos efforts.	8,5/15
Style et orthographe	Attention à quelques fautes d'orthographe.	2/5
<b>Note rendus</b>		10,5/20
<b>PARTICIPATION ORALE</b>		
Prise de parole en cours, investissement personnel dans une réflexion collective, prise de risque	De bonnes remarques très souvent ; un peu de dispersion en cours parfois. Restez concentrée !	13/20
<b>NOTE GLOBALE</b>		<b>13/20</b>