



**Les réponses du pôle de formation et d'apprentissage
INTERFORA IFAIP aux défis actuels et futurs de la chimie**

Dossier de presse

Contact presse :

Dominique MANSIET - 04 72 89 39 57

Sommaire

Les défis actuels et futurs de la chimie en France et en Rhône-Alpes p.3

Sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs tout au long de leur carrière p.3

Elargir le champ des compétences pour anticiper et s'adapter à l'essor de la chimie durable p.4

Recruter et former les jeunes p.4

Les réponses apportées par le pôle INTERFORA IFAIP p.5

Relever le défi de l'apprentissage p.5

Des moyens de sourcing dynamiques et innovants
Evaluer, intégrer et former des profils en adéquation avec les besoins des industriels
Des approches pédagogiques innovantes
Anticiper les futurs besoins en compétences

INTERFORA Performances : accompagner les entreprises dans leur gestion des compétences p.8

Une réponse aux besoins de formation actuels et futurs des entreprises de la branche
Des parcours diplômants ou qualifiants
Des objectifs de résultats opérationnels pour chaque formation
Préparer les formations de demain
Faire de la formation un outil au service de la stratégie de l'entreprise
Un accompagnement global des démarches compétences

Les nouveaux locaux du Pôle INTERFORA IFAIP, une vitrine de la chimie durable p.14

Chiffres clés p.16

Les défis actuels et futurs de la chimie en France et en Rhône-Alpes

Pour faire face aux évolutions du contexte économique national et international et se préparer aux mutations à l'oeuvre dans l'industrie, l'Union des Industries Chimiques a engagé il y a quelques années au plan national, en partenariat avec l'Etat et les partenaires sociaux, une démarche prospective permettant d'anticiper les futurs besoins de compétences dans les entreprises.

La création d'un Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité des industries chimiques a ainsi permis de mettre en place un référentiel de compétences et un ensemble d'outils permettant de définir les besoins en matière d'évaluation, de formation ou de recrutement.

En matière de gestion des compétences, le secteur de la chimie poursuit actuellement 3 objectifs principaux :

➤ **Sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs tout au long de leur carrière :**

- Maintenir ou perfectionner les niveaux de compétences requis par des actions régulières d'évaluation et de formation, en proposant des formations de courte durée notamment dans les techniques de production maintenance ou les techniques de laboratoires.

En 2010, en France, plus de 77 % des salariés de l'industrie de la chimie ont été formés. Les entreprises du secteur consacrent plus de 3 % de leur masse salariale à la formation.

- Ancrer les bonnes pratiques en matière de sécurité et de prévention des risques : les actions engagées depuis une quinzaine d'année ont permis de réduire de manière significative l'accidentologie, mais la sécurité s'impose toujours comme une priorité absolue et les PME en particulier éprouvent encore de réels besoins de formation dans ce domaine.
- Permettre aux collaborateurs de développer des parcours professionnels grâce à des formations certifiantes. Ainsi l'UIC a créé plusieurs Certificats de Qualification Professionnelle pour les métiers de la production et du conditionnement: dès cette année, 6 certificats jalonnent le champ de la production : opérateur de fabrication, pilote d'installation de fabrication, conducteur d'équipement de fabrication, conducteur de ligne de conditionnement, pilote de ligne de conditionnement, et animateur d'équipe. Ils permettront également la création de passerelles avec d'autres dispositifs qualifiants (tels que les titres Ministère de l'Emploi) facilitant ainsi les mobilités dans les changements de fonction.

➤ **Elargir le champ des compétences pour anticiper et s'adapter à l'essor de la chimie durable :**

- La chimie s'apprête à opérer une mutation en profondeur, avec le développement de la chimie durable. Les entreprises doivent dès à présent préparer leurs salariés à ces évolutions, à tous les niveaux et métiers de l'entreprise.
- Le renforcement de la maîtrise des dépenses énergétiques et des matières premières va nécessiter d'intensifier les procédés. Cette évolution, à laquelle travaillent aujourd'hui les services R&D, va exiger d'ici quelques années que les opérateurs puissent s'adapter à des modes de fonctionnement plus complexes et plus rapides.
- Le développement déjà bien engagé de la chimie issue du végétal exige également d'élargir le champ des compétences des opérateurs, soit lors de leur formation initiale, soit dans le cadre de la formation continue.
- La chimie au service de l'environnement, notamment dans le domaine du traitement de l'eau, s'apprête à connaître un fort essor. L'enjeu est de renforcer l'offre de formations dans ce domaine pour répondre aux besoins de recrutements à venir.
- L'approche éco-conception dans le domaine de la chimie relève encore de la R&D, mais doit nécessairement s'accompagner dès maintenant d'une sensibilisation à cette démarche auprès des futurs et actuels collaborateurs du secteur.

➤ **Recruter et former les jeunes**

Le secteur de la chimie qui offre de nombreuses opportunités sur le plan professionnel et a besoin de recruter, doit renforcer son attractivité, en particulier auprès des jeunes.

Les industriels misent sur l'apprentissage pour répondre à ces besoins : celui-ci est reconnu, à tous les niveaux, comme une voie particulièrement appropriée pour accéder à tous les métiers de la branche.

L'UIC a ainsi signé en mai 2011 une convention avec le Ministère de l'Apprentissage et de la Formation visant à développer l'alternance pour favoriser l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle. L'ambition est de doubler le nombre d'apprentis accueillis en entreprise d'ici à 5 ans, soit 4000 apprentis au niveau national. Alors qu'actuellement plus de 80 % des apprentis sont engagés dans un cycle de formation au-delà de Bac + 2, l'UIC a choisi de plus particulièrement porter cet effort sur les certifications de niveau bac.

Elle souhaite également orienter les moyens financiers de l'apprentissage vers les CFA qui préparent aux métiers de la chimie de demain.

Les réponses apportées par le pôle INTERFORA IFAIP

Pour relever ces défis, INTERFORA IFAIP , principal pôle de formation et d'apprentissage des métiers de la chimie et des procédés en France, joue un rôle majeur aux côtés de l'industrie de la chimie.

En amont il participe à l'identification des besoins et des attentes des entreprises avec lesquelles il est en contact au quotidien : quels sont les métiers en tension, les nouvelles compétences nécessaires, les nouveaux métiers, les évolutions souhaitées au niveau des diplômés, les recrutements de jeunes...

En aval, le pôle participe à la mise en oeuvre des actions préconisées par l'Union des Industries Chimiques, en partenariat avec l'Etat ou le Conseil régional Rhône-Alpes.

INTERFORA IFAIP intervient à double titre :

- **A travers ses 2 Centres de Formation d'Apprentis qui forment 450 apprentis par an, du niveau opérateur à l'ingénieur, dans ses murs et au sein d'établissements partenaires.**
- **À travers une offre complète dédiée au management des compétences, permettant :**
 - d'accompagner les entreprises dans la gestion de leurs compétences, l'ingénierie et le pilotage de leurs projets RH
 - de proposer une large palette de formations pour accompagner les individus ou les équipes.

➤ **Relever le défi de l'apprentissage**

Des moyens de sourcing dynamiques et innovants

INTERFORA IFAIP a déployé un ensemble de moyens de sensibilisation à destination des jeunes candidats à des postes d'opérateurs, pour lesquels la demande des entreprises est particulièrement forte.

Un serious game et des actions de terrain pour renforcer l'attractivité du secteur

Ainsi, le pôle lance Chem-Next : ce serious game en ligne sur Facebook, créé par le studio multimédia Les Tanukis, vise à attirer les 18/25 ans de façon à la fois ludique et pédagogique sur les innovations de la chimie, ses multiples applications au quotidien et à sensibiliser aux gestes de réduction des impacts sur l'environnement.

Après avoir franchi un certain nombre de niveaux, atteints en répondant à des quizz et en attirant de nouveaux partenaires de jeu sur Facebook, les joueurs sont invités à venir visiter les nouveaux locaux d'INTERFORA IFAIP à Saint-Fons, au sein desquels plusieurs tags permettent d'accéder à des compléments d'information sur les métiers et les applications de la chimie.

Parallèlement, dans les bassins industriels de la région, le pôle se mobilise auprès des acteurs des missions locales, de Pôle Emploi et des milieux scolaires :

- 2 fois par an, INTERFORA IFAIP organise pour ces acteurs des « voyages initiatiques » au sein d'entreprises locales pour découvrir la variété des différents environnements de travail et montrer l'accompagnement des apprentis sur le terrain,
- Il anime des forums d'information, au moins une fois par semaine de février à juin. Le pôle est par ailleurs présent chaque année au Mondial des Métiers.

Evaluer, intégrer et former des profils en adéquation avec les besoins des industriels

Des process d'évaluation pointus

Pour former des apprentis dont les profils seront en parfaite adéquation avec les requis des postes proposés, INTERFORA IFAIP attache une importance particulière à l'évaluation comportementale et aux aspirations des candidats en amont du cursus de formation proprement dit et de leur mise en relation avec l'entreprise.

Les futurs apprentis sont soumis à une série de tests de personnalité, d'orientation, de raisonnement, de concentration ainsi qu'à un test comportemental plus spécifique de mise en situation métier, développé en partenariat avec un industriel et le Laboratoire d'Anthropologie Appliquée de la faculté de médecine de Paris René Descartes.

Des parcours de formation individualisés garants de meilleures performances

Les résultats obtenus au cours de la phase d'évaluation permettent d'adapter au cas par cas, de manière individualisée, le parcours de formation du candidat. Concrètement, l'équipe pédagogique du pôle aménagera pour chaque apprenti le volume et le niveau d'enseignement général et professionnel. Cette démarche porte ses fruits avec un très fort taux de réussite aux examens, et crée une réelle dynamique personnelle chez les apprentis.

Des approches pédagogiques innovantes

En cours de formation, INTERFORA IFAIP s'attache à diffuser une culture industrielle auprès des apprentis et développe en ce sens des approches pédagogiques particulièrement innovantes.

Ainsi, pour familiariser les apprentis du supérieur à la question du développement durable, INTERFORA IFAIP a pris le parti de favoriser la réflexion, la remise en cause des idées reçues plutôt que la simple transmission de savoir. Cette formation d'une journée prend la forme d'un jeu de rôles au cours duquel les participants sont invités à incarner des fonctions représentant les différentes parties prenantes, à formuler des arguments et prendre des décisions face à des situations complexes tout à la fois sur les plans économique, social et environnemental. Très appréciée des apprentis (75 % d'entre eux ont exprimé leur satisfaction), cette formation est largement diffusée au sein des établissements d'enseignement supérieur partenaires d'IFAIP : INTERFORA IFAIP a réalisé une dizaine d'interventions au cours de l'année scolaire 2010/2011

Anticiper les futurs besoins en compétences

INTERFORA IFAIP anticipe les futurs besoins de compétences en amont des évolutions de métiers, en participant à l'adaptation du contenu des parcours de formation et en créant de nouveaux.

Pour ce faire, le pôle travaille en étroite concertation avec les entreprises, l'UIC Rhône-Alpes, les équipes recherche et développement du pôle de compétitivité AXELERA pour identifier les axes qui vont se développer à moyen et long terme autour de la chimie bio-sourcée, de l'amélioration des procédés, du recyclage des produits :

- A la rentrée 2011, la nouvelle licence pro MAIRYC dédiée à la chimie durable développe la maîtrise des risques tout au long du cycle de vie d'un produit.
- Une réflexion a par ailleurs été engagée en vue du déploiement d'une filière complète dédiée à la production pour les industries de procédés, avec la création d'un BTS à la suite du bac pro, permettant de proposer plusieurs niveaux d'opérateurs et techniciens aux entreprises.
- Parallèlement aux diplômes de l'Education Nationale, INTERFORA IFAIP s'apprête également à mettre en œuvre les Certificats de Qualification Professionnelle de la Branche.

➤ **INTERFORA Performances : accompagner les entreprises dans leur gestion des compétences**

Une réponse aux besoins de formation actuels et futurs des entreprises de la branche

Principal pôle de formation continue pour les métiers de procédés en France, INTERFORA Performances a accueilli 9 600 stagiaires pour 110 000 heures stagiaires en 2010.

Il propose des formations thématiques inter et intra entreprise dans 3 grands domaines :

- 57 thématiques de formation dans le domaine SSE (Santé, Sécurité, Environnement) : en collaboration avec la direction de l'entreprise et après étude des problématiques, INTERFORA Performances construit un plan d'amélioration des résultats, crée les démarches d'appropriation de la démarche SSE et assure le transfert des acquis sur le terrain. Pour ce faire, l'équipe pédagogique mobilise des moyens adaptés selon les besoins : travail au poste, en salle et sur le terrain, observation en vidéo, études de cas, travail en groupe, mix-learning.
En 2010, INTERFORA Performances a animé 5 100 heures de formation dédiées à la prévention et à la gestion du risque chimique. Le pôle est le plus gros intervenant en France dans ce domaine.
- 54 thématiques de formations dédiées aux techniques de la chimie et des procédés : les contenus pédagogiques de chacune de ces formations s'articulent entre acquisitions de savoirs théoriques, travaux pratiques, au poste de travail de l'entreprise ou sur le plateau technique d'INTERFORA.
Le contenu des cursus évolue en fonction des besoins des industriels : ainsi, le pôle lance cette année 3 nouveaux modules dans le domaine de la chimie du végétal : bioressources, fermentation, biotechnologies.
- 14 thématiques de formations consacrées à l'acquisition et au renforcement des compétences managériales. Au-delà de cette vision formation, INTERFORA Performances intervient auprès de l'encadrement pour répondre à des problématiques opérationnelles d'entreprise : accompagner des prises de fonction, améliorer des résultats (sécurité, productivité), conduire des entretiens d'évaluation des compétences.

Les formateurs d'INTERFORA Performances (une quinzaine de formateurs consultants) sont issus de l'industrie chimique ou ont occupé des fonctions de responsable sécurité au sein d'entreprises industrielles.

Des parcours diplômants ou qualifiants

INTERFORA Performances dispense des formations d'une durée de 3 mois à 2 ans à destination des personnels de fabrication et des personnels de laboratoire, validées par un diplôme de l'Éducation Nationale, un titre du Ministère du travail, ou un certificat de branche.

Ces cursus associent des séquences théoriques en centre de formation à des séquences pratiques et veillent à optimiser le transfert sur le terrain des savoir-faire et comportements acquis.

- Personnels de fabrication :
Conducteur d'appareils (AFPIC I et II), Conducteur d'Appareil des Industries Chimiques CAIC, Technicien de fabrication de l'industrie chimique (TEFIC), Brevet professionnel, Conducteur d'appareils de l'industrie chimique (BP), Titre de technicien supérieur de fabrication de l'industrie chimique (TESFIC)
- Personnels de laboratoire :
Technicien supérieur de laboratoire de l'industrie chimique (TESLIC)

En 2010, 28 stagiaires ont acquis l'un de ces diplômes à la suite d'une formation effectuée chez INTERFORA. Le taux de réussite avoisine 100 %.

Des objectifs de résultats opérationnels pour chaque formation

INTERFORA Performances s'attache à rendre les apprenants directement opérationnels, et ce de manière durable, en s'assurant du transfert de leurs acquis de formation en situation professionnelle.

L'ensemble des formations comportent systématiquement une phase de mise en pratique des comportements en utilisant les installations industrielles du pôle. Des objectifs opérationnels sont définis et font l'objet d'une mesure des résultats.

Le mix-learning alterne efficacement l'acquisition de savoirs théoriques et de travaux de terrain. Il offre la possibilité d'individualiser les parcours de formation pour en optimiser les résultats.

➤ *L'exemple de Visa pour la chimie*

« Visa pour la chimie » a été créé par INTERFORA à l'initiative de l'UIC et de C2P (OPCA des industries chimiques, pétrolières et pharmaceutiques) à destination des personnels de production et nouveaux embauchés.

Ce parcours de 208 h de formation au total comporte 10 modules techniques et 3 modules transversaux, à réaliser en partie ou en totalité.

Chaque module est composé de plusieurs chapitres, ceux-ci étant constitués :

- De leçons d'apprentissages, d'animations, de jeux et de quizz d'évaluation,
- D'activités terrains : muni d'un support de travaux pratiques, l'apprenant se rend sur l'installation avec pour mission de répondre à des questions techniques la concernant.

Ces phases sur le terrain permettent à l'apprenant d'établir le lien entre la théorie et la pratique, ainsi que de se « raccrocher » à son métier tout en identifiant les spécificités de son entreprise et de ses installations.

Une enquête réalisée par INTERFORA Performances auprès de ses clients révèle d'ailleurs que ceux-ci plébiscitent cette approche terrain.

L'apprenant est accompagné tout au long de sa formation par un tuteur, avec qui il échange régulièrement au cours des différentes étapes.

Les évaluations effectuées permettent de réaliser un suivi individualisé de chaque apprenant et de cibler les thématiques à retravailler.

Au total, plusieurs centaines de collaborateurs ont bénéficié de ce dispositif depuis sa création.

En 2011, 70 apprenants issus de 13 entreprises différentes se forment via « Visa pour la chimie ».

Préparer les formations de demain

Tout en apportant une réponse aux attentes des industriels à court terme, INTERFORA Performances s'attache par ailleurs à anticiper leurs futurs besoins en étroite partenariat avec la branche. Dans cette perspective elle s'appuie sur les référentiels de compétence existants et les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences engagées par les entreprises pour adapter son offre de formation aux mutations du secteur.

Les formations destinées à appréhender les changements liés au développement de la chimie durable devraient représenter d'ici 3 ans entre 5 et 10 % du chiffre d'affaires annuel d'INTERFORA Performances.

Dans cette perspective, INTERFORA Performances consacre l'équivalent d'un temps plein pour développer des offres nouvelles.

Faire de la formation un outil au service de la stratégie de l'entreprise

Pour INTERFORA Performances, la formation doit être un véritable acteur de la transformation des hommes et des organisations et offrir un réel retour sur investissement aux entreprises.

A ce titre, le pôle propose de piloter des projets de formation de l'amont à l'aval et se positionne en partenaire capable de faire bouger les lignes, tant dans les champs humains – individuel et collectif - que dans les champs organisationnels et managériaux.

- En amont du projet, INTERFORA Performances s'attache à clarifier le contexte de l'entreprise, ses enjeux, ses objectifs et ses moyens. Il s'agit d'identifier les résultats à atteindre, les conditions de réussite et les jalons du projet.
- INTERFORA Performances copilote avec le client à partir d'indicateurs qualitatifs et de livrables qui sont autant de preuves du chemin parcouru. Il est question d'anticiper les dérives potentielles afin de les corriger.
- En aval du projet (6 mois à un an au plus tard), INTERFORA Performances s'assure de l'atteinte des objectifs et valide les conditions de pérennisation et d'ancrage durable du dispositif.

➤ *Un exemple concret : intervention auprès d'une entreprise pharmaceutique pour le management d'un projet sécurité*

La demande de l'entreprise :

Face à une dégradation des résultats sécurité, l'entreprise souhaite former l'encadrement sur son rôle en matière de sécurité et davantage sensibiliser le management intermédiaire et les chefs d'équipe.

L'intervention du prestataire doit se dérouler sur une journée maximum par groupe.

Le contexte :

Lors de l'analyse du contexte et de la culture de l'entreprise, deux éléments saillants sont pointés :

- Une culture de la sécurité existait mais a été diluée par les mutations structurelles et économiques de l'entreprise.
- Il y a une priorité évidente sur la qualité des produits, et un réel déficit de culture de la sécurité : le service qualité réunit 80 personnes sur un total de 250 salariés alors que le service sécurité est constitué de 2 personnes.

Les objectifs de l'entreprise :

L'entreprise souhaite qu'à l'issue de l'action de la formation, chaque encadrant traite tout écart comportemental en matière de sécurité, en générant un contact, un dialogue avec le ou les collaborateurs concernés.

La démarche préconisée par INTERFORA Performances :

Pour INTERFORA Performances, la sécurité ne peut pas relever uniquement du management intermédiaire mais de l'ensemble des collaborateurs. L'entreprise doit dans cette perspective engager une démarche de changement culturel, un changement d'état d'esprit. Il s'agit moins de formation que d'un projet d'entreprise. En ce sens la demande initiale d'une journée de formation par groupe ne peut répondre aux objectifs attendus et au contexte culturel.

La proposition consiste à mettre en place des relais internes, les encadrants, pour diffuser, encadrer et pérenniser le dispositif.

Les encadrants sont incités à remettre en cause leurs pratiques actuelles et à adhérer à l'action. Il ne s'agit pas de les stigmatiser ou de les culpabiliser, mais de mettre en œuvre des leviers d'amélioration de leurs performances managériales.

Au-delà de l'action à destination des encadrants, le projet repose sur un événement de communication d'entreprise autour de la sécurité et plus particulièrement sur des règles fondamentales.

Enfin il est indispensable de prévoir, dès le début du projet, les conditions de pérennisation qui reposeront sur l'implication de la direction de l'entreprise : un engagement dans une démarche de progrès continu et non pas la conduite d'une action ponctuelle.

L'intervention d'INTERFORA Performances sur le terrain :

En associant différents niveaux de collaborateurs, les règles fondamentales propres à l'entreprise sont identifiées et validées par la direction de l'entreprise.

Celles-ci sont alors déclinées à travers un support de communication diffusé à l'ensemble du personnel.

L'intervenant d'INTERFORA Performances accompagne et forme alors l'encadrement de proximité. Il souligne la nécessité de faire évoluer les comportements et analyse des exemples de situations dangereuses susceptibles de se produire dans l'entreprise au regard des règles fondamentales.

Des points communs apparaissent, terreau de nombreux accidents : « *faire plus vite* », « *faire seul au mépris de ses capacités* », etc. Est également mise en lumière la posture de la hiérarchie, sa valeur d'exemple, son sens de l'équité.

A partir de ces observations, les chefs de service sont invités à établir un plan d'action managérial, à le présenter au directeur pour validation avant sa mise en application.

Un comité de pilotage, correspondant à un comité de direction élargi est constitué pour conduire le projet. Un « fonctionnel sécurité » vérifie quotidiennement en interne que les plans d'actions s'ancrent dans la réalité.

Le consultant d'INTERFORA Performances intervient au sein des ateliers, veille à ce que tous les collaborateurs aient connaissance de la démarche, mesure l'écart entre discours et réalité, cherche et rappelle les fondamentaux.

Les trois étapes ci-dessus (plans d'actions managériales, pilotage, terrain) permettent à INTERFORA Performances de s'assurer de l'engagement de l'entreprise dans une démarche pérenne réelle.

Evaluation et pérennisation de l'action :

- Au bout de 3 mois, une séance de restitution retrace l'état d'avancement du projet. Le management supérieur présente les résultats des plans d'actions des chefs de service.
- 6 mois plus tard, la direction incite l'encadrement à s'engager de nouveau sur des plans d'actions.
- Un an après le démarrage du projet, tous les indicateurs de pilotage sont au vert.
- Sur le terrain, la communication se développe. Les remontées d'anomalies sont multipliées par trois, les écarts comportementaux actés.
- Toutefois, l'évolution des indicateurs d'accidentologie requiert encore la vigilance de l'encadrement.

Un accompagnement global des démarches compétences

Les dispositifs de formation répondent d'autant mieux aux objectifs stratégiques de l'entreprise s'ils s'accordent à une vision globale de la gestion des compétences. C'est pourquoi INTERFORA Performances, fort de sa connaissance du secteur et des métiers de la chimie et des procédés, accompagne également les entreprises dans la gestion de leurs compétences : le pôle propose son expertise et un ensemble d'outils (diagnostics, référentiels de compétences, SIRH, tableaux de bord) leur permettant notamment :

- d'anticiper leurs besoins en compétences
- de piloter l'employabilité : formation, mobilité interne, ...
- de construire des plans d'actions pour mobiliser l'ensemble des acteurs d'une entreprise autour d'un projet de changement
- de conduire des actions de recrutement

INTERFORA Performances a été retenu par l'OPCA C2P pour accompagner les PME dans la mise en place de GPEC en lien avec l'accord de branche du 27 avril 2010, prolongé jusqu'à fin 2011.

➤ **Les nouveaux bâtiments d'INTERFORA IFAIP : une vitrine de la chimie durable**

INTERFORA IFAIP inaugure le 15 septembre 2011 des bâtiments neufs répondant à des normes particulièrement élevées de qualité environnementale. Ces nouveaux locaux témoignent de la volonté du pôle de participer à la généralisation des pratiques éco-responsables dans les métiers de la chimie et au développement d'une chimie placée au service de la protection de l'environnement.

INTERFORA IFAIP a achevé en novembre 2010 la construction d'un bâtiment à énergie passive, et finalise actuellement la réhabilitation de deux bâtiments dont la performance énergétique sera considérablement améliorée.

Construction d'un bâtiment passif

Ce bâtiment central qui abrite essentiellement les bureaux du personnel et des salles de formation répond aux exigences des bâtiments passifs correspondant à la future Réglementation Thermique 2020. Ses objectifs de consommation d'énergie sont fixés à 15 kWh/m²/an, répartis entre chauffage et eau chaude sanitaire.

Il s'appuie sur un principe constructif consistant à isoler le sol, à couler une dalle sur siporex et sans pont thermique sur celui-ci, à monter les poteaux, couler une seconde dalle puis envelopper les façades par une ossature bois assurant une isolation totale.

La performance énergétique du bâtiment est renforcée par :

- La ouate de cellulose qui optimise les propriétés isolantes de l'ossature bois,
- Une forte inertie thermique assurée grâce à d'épaisses dalles de béton
- La complète étanchéité à l'air
- Un filtrage de la lumière et de la chaleur du soleil modulé selon les saisons
- Une ventilation double flux qui utilise la géothermie et dont la chaleur est récupérée par un échangeur.

Par ailleurs, l'éclairage intérieur est également temporisé et modulable.

Rénovation énergétique de 2 bâtiments anciens

INTERFORA IFAIP a parallèlement réhabilité ses 2 autres bâtiments, avec pour objectif de faciliter l'utilisation des équipements qu'ils abritent tout en améliorant significativement leur efficacité énergétique.

Ces bâtiments bénéficient désormais d'une meilleure isolation thermique, notamment grâce à des interventions sur les toits et les façades. Des économies d'énergies seront également réalisées grâce à la mise en place d'un système de récupération des calories sur la ventilation. Ces travaux de réhabilitation visent à réduire la facture énergétique respectivement de 30 à 40 % et de 20 à 25 % pour ces 2 bâtiments.

Diffuser les pratiques éco-responsables auprès des occupants du site

Ces nouveaux bâtiments sont l'occasion de mener un travail de sensibilisation sur les usages auprès des collaborateurs d'INTERFORA IFAIP et des nombreux stagiaires du pôle. L'enjeu est de faire évoluer les comportements individuels et collectifs sur le chauffage, la notion de chaud et de froid, la gestion de l'éclairage, la prise de conscience de l'impact personnel sur l'environnement, etc.

De même, les stagiaires seront directement impliqués dans la gestion énergétique du site : il leur sera demandé de traiter dans le cadre de leurs séances de travaux pratiques les mesures enregistrées par les capteurs placés dans les bâtiments réhabilités.

Valoriser les propriétés des matériaux de construction issus de la chimie

Plusieurs matériaux directement issus de la chimie ont été utilisés dans la construction et la réhabilitation des bâtiments d'INTERFORA IFAIP, en raison de leurs propriétés remarquables, en particulier en termes d'isolation et d'inertie thermique. Cet exemple vient rappeler que la chimie offre de nombreuses applications, non seulement au service de l'éco-construction, mais aussi dans le champ plus large des écotechnologies.

INTERFORA IFAIP Chiffres clés

Le Pôle : 60 collaborateurs

Formation continue

9 600 stagiaires en 2010
15 formateurs consultants temps plein
110 000 heures de formation stagiaires en 2010

Santé Sécurité Environnement : 57 thématiques de formation proposées
Technique et procédés : 54 thématiques de formation proposées
Management : 14 thématiques de formation proposées

74 projets de formation conduits en intra en 2010 dont 45 % menés dans des entreprises hors Rhône-Alpes

INTERFORA Performances a réalisé un chiffre d'affaires de 2,45 millions d'euros en 2010, en progression de 7 % par rapport à 2009.

Apprentissage

450 apprentis par an (en croissance de 6% par rapport à 2009)
Un budget annuel de 3,2 millions d'euros

Equipe pédagogique intra-muros: une dizaine de formateurs temps plein

Partenaires financeurs : UIC Apprentissage, entreprises de la chimie et des procédés, C2P, Etat, Région Rhône-Alpes.

Etablissements scolaires et universitaires partenaires

UFA Lycée la Martinière Diderot - Lyon
UFA Lycée André Argouges - Grenoble
UFA IUT Lyon 1 Département Chimie
UFA IUT Lyon 1 Département Génie Chimique
UFA Université Claude Bernard Lyon 1
UFA ITECH - Ecully
UFA Lycée François Verguin -Roussillon

Formations

14 cursus de l'opérateur à l'ingénieur