



GRAND ANGLE

LES MOBILITÉS
PROFESSIONNELLES
DES SALARIÉS

AVENIRS PROFESSIONNELS

n° 10
2023



LES TEXTES EN ACTION

LE CHEF-D'ŒUVRE,
UNE INNOVATION
D'EXCELLENCE



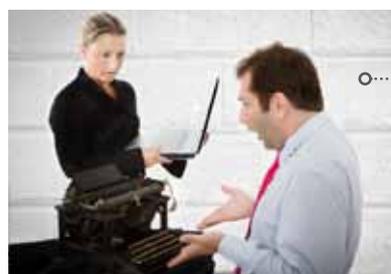
LES ACTEURS À L'ŒUVRE

DES ÉLÈVES DE SEGPA
ACTEURS
DE LEUR ORIENTATION



MÉTIERS EN MOUVEMENT

CAP SUR 2030



LE NUMÉRIQUE EN ACTES

COMMENT FORMER À
LA SOCIÉTÉ NUMÉRIQUE
DU 21^E SIÈCLE ?

REVUE ÉDITÉE PAR :



ISSN 2727-1676



afdetfrance.org



**Ensemble préparons l'avenir des jeunes
et la formation tout au long de la vie !**





Philippe DOLE
président de l'AFDET

Construire l'avenir

Anticiper pour éclairer l'action présente à la lumière des futurs possibles et souhaitables, autrement dit, quelle attitude devons-nous adopter face au futur ? La prospective partage avec la prévision le souci de rationaliser les approches de l'avenir pour contribuer efficacement à la prise de décision. Mais elle s'en distingue dans la mesure où elle considère que l'avenir n'est pas seulement à prédire mais aussi à construire – qu'il n'y a pas un seul avenir dont on puisse anticiper les contours, mais plusieurs futurs possibles, souhaitables ou pas, à préparer... C'est cet « art de composition », qualifié par Bertrand de Jouvenel d'« approche raisonnée de l'avenir », que les observatoires paritaires des métiers et qualifications et les travaux conduits par les OPCO, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences proposent aux entreprises et salariés. C'est également à cet exercice que l'Afdet s'est livré, en contribuant 4 mois durant avec d'autres acteurs du monde de l'éducation, de l'entreprise, des associations, à la démarche de concertation mise en place à l'occasion du projet de réforme du lycée professionnel ayant pour objectif de valoriser la formation professionnelle, et de montrer qu'elle peut être une voie de réussite et d'excellence.

La prospective s'invite dans les modèles pédagogiques proposés aux jeunes pour dessiner dès l'école, par des choix d'orientation éclairés, le parcours qui les conduira à l'entrée dans la vie professionnelle et leur donnera la capacité à évoluer et se former tout

au long de leur vie d'adulte. La voie professionnelle de formation initiale leur propose un parcours d'excellence, attentif à la réussite de tous, dont témoignent notamment les chefs d'œuvre, le florilège, le concours culinaire, présentés dans cette édition, comme les approches pédagogiques engagées pour accompagner avec succès les jeunes connaissant des risques de décrochage.

Aussi ce numéro 10 d'Avenirs professionnels interroge-t-il également « les métiers en évolution à l'horizon 2030 », souligne l'émergence de nouveaux métiers et dessine le champ des possibles pour une mobilité professionnelle, dont les témoins expriment les espérances, voies de succès mais aussi parfois de déceptions, tant les chemins personnels d'une évolution professionnelle sont à l'équilibre des capacités personnelles, des opportunités offertes par l'entreprise ou le territoire de projet, et des contraintes matérielles et financières. La mobilité professionnelle peut en effet être favorisée par l'ensemble des décisions adoptées par la branche professionnelle et l'entreprise au plan conventionnel, des classifications, de l'accompagnement par la formation et les certifications de la mobilisation des compétences recherchées.

Avec mes remerciements à tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro, comme pour votre soutien à notre action, je vous en souhaite une excellente lecture.

La revue *Avenirs professionnels* est éditée par l'Association française pour le développement de l'enseignement technique AFDET.
Association reconnue d'utilité publique, ONG auprès des Nations Unies.

Contact : 178 rue du Temple 75003 Paris - Tél. : 01 42 74 00 64 - Fax : 01 42 74 03 69 - information@afdet.org
www.afdetfrance.org

ABONNEMENT - VENTE AU N°
Abonnement pour la France :
56,00 € (non adhérent)
ou 28,00 € (adhérent)
pour 3 numéros.
Prix au numéro : 19,00 €

Dépôt légal : mars 2023
ISSN n° 2727-1676

**DIRECTEUR
DE LA PUBLICATION**
Philippe Dole

RÉDACTRICE EN CHEF
Yveline Ravary

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION
Olivier Fournigault

PUBLICITÉ
Régie intégrée AFDET

COMITÉ DE RÉDACTION
Françoise Amat
Françoise Berho
Michel Blachère
Viviane Derive
Jean-Claude Huet
Claude Hui
Michelle Martin
Gérard Porcher
Eric Zunino

CONCEPTION-RÉALISATION
Alva Media
IMPRIMERIE
Handirect ParisNord

*Crédits photos
de première page :
attribués sur
les mêmes illustrations
en pages intérieures*



ABONNEZ-VOUS À LA NOUVELLE REVUE DE L'AFDET

Trois numéros par an pour s'informer sur l'actualité de la formation tout au long de la vie (initiale et continue), comprendre les mutations liées aux évolutions réglementaires et à l'essor des technologies, découvrir leurs applications exemplaires dans les territoires, leurs impacts sur les métiers...

Bulletin d'abonnement à retourner avec votre règlement à l'AFDET : 178 rue du Temple 75003 Paris

GRAND ANGLE
COLLOQUE NATIONAL AFDET :
CONSTRUIRE SON PARCOURS
INDIVIDUEL DE FORMATION
TOUT AU LONG DE SA VIE

AVENIRS N° 01
2020
PROFESSIONNELS

LES THÈMES EN ACTION
MONCOMPTEFORMATION,
L'APPLI
QUI CHANGE TOUT ?

MÉTIERS
EN MOUVEMENT
LA PLASTURGIE

LES ACTEURS À L'ŒUVRE
EMPLOI : LA FILIÈRE
DU RECYCLAGE
SE MOBILISE ET AGIT

LE NUMÉRIQUE EN ACTE
DIGITALISATION
DE LA FORMATION,
UN ENJEU SOCIÉTAL

REVUE ÉDITÉE PAR :
AFDET
ISSN EN COURS

Oui je m'abonne pour 1 an à la revue **Avenir professionnels**

Je ne suis pas adhérent à l'Afdet
3 numéros de la revue
au tarif de 56,00 €



Pour adhérer à l'Afdet :
https://www.afdetfrance.org/abonnement-a-la-revue-avenir-professionnels-r_51.html

Je suis adhérent à l'Afdet
Le montant de l'abonnement
(28,00 €) est à régler avec le montant de l'adhésion

Nom : Prénom :

Organisme :

Fonction :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Je joins mon règlement de€ par chèque à l'ordre de l'AFDET

J'opte pour un virement bancaire de€ sur le compte de l'AFDET

IBAN : FR10 2004 1000 0100 3856 7B02 009 - BIC : PSSTFRPPPAR

L'Afdet s'engage à utiliser les données collectées dans ce bulletin dans le strict cadre de ses opérations d'abonnement à la revue Avenir professionnels, dont elle est éditrice.

SOMMAIRE

AVENIRS n° 10
PROFESSIONNELS 2023

ÉDITORIAL

3 Construire l'avenir

GRAND ANGLE

- 6 Les mobilités professionnelles des salariés
- 6 La mobilité dans les branches professionnelles
- 8 Une approche prospective des mobilités professionnelles par l'Opcommerce
- 13 Perception de la mobilité au sein d'une grande entreprise publique
- 14 La mobilité interne au sein du groupe Seb

LES TEXTES EN ACTION

- 16 Le chef-d'œuvre, une innovation d'excellence
- 20 Une fresque tournée vers l'avenir au lycée Lavoisier de Méru
- 44 Un florilège des meilleurs chefs-d'œuvre de l'académie de Toulouse



MÉTIERS EN MOUVEMENT



23

Cahier thématique numéroté I à XX

CAP SUR 2030

LES ACTEURS À L'ŒUVRE

- 46 Rendre les élèves de segpa acteurs de la construction de leur projet d'orientation
- 50 « Deux journées hors des murs », un séminaire pour des élèves en risque de décrochage

LE NUMÉRIQUE EN ACTES

- 52 Comment former le citoyen d'une société numérique au 21e siècle ?

LA VIE DE L'AFDET

- 56 Réforme du lycée professionnel : propositions de l'Afdet
- 60 Expérimentation sur un suivi de cohorte de collégiens dans le cadre du parcours Avenir 2021-2025

POINTS DE VUE

- 62 Capacité, compétence, qualification, classification, convention collective, ANI...

Les mobilités professionnelles d



Depuis 2019, les 11 opérateurs de compétences (opco) ont pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

La mobilité dans les bra

- les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;

es salariés

La précédente revue Avenirs professionnels (n°9) a présenté les nouvelles stratégies des mobilités professionnelles et mis l'accent sur les mobilités associées aux reconversions professionnelles.

Ce présent dossier témoigne du rôle dévolu aux opérateurs de compétences (opco) dans leurs missions vis-à-vis des branches professionnelles et met l'accent sur l'approche prospective de l'Opcommerce pour aider tant les entreprises que les jeunes ou les salariés à anticiper leur mobilité sans oublier les acteurs institutionnels ou partenaires de la formation.

Par ailleurs, lorsque la mobilité interne en entreprise fait partie intégrante de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), elle se situe naturellement dans le plan de développement des compétences pour accompagner ces mobilités par la mise en œuvre de divers outils d'accompagnement (formation sur poste, formation en présentiel ou par e-learning...).

La présentation de la gestion des mobilités au sein du groupe Seb en est l'illustration. La perception de la mobilité au sein d'une grande entreprise publique est relatée par une salariée.

La prochaine revue clôturera cette thématique autour des nouvelles stratégies des mobilités professionnelles en s'intéressant aux demandeurs d'emploi eux-mêmes concernés par une adaptation ou une montée en compétences pour reprendre pied dans le marché du travail.

Un récapitulatif des principaux outils pour accompagner les parcours de mobilités conclura cette thématique.

nches professionnelles

- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.
- d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences

La diversité et l'interpénétration des missions imposent une réflexion autour des problématiques de métiers et d'emplois, de compétences et de formations suscitant les questionnements de tous les acteurs pour répondre aux besoins économiques et aux attentes de la société.

(Source : ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion)

Ce dossier «Grand angle» a été réalisé par :
Françoise AMAT et Yveline RAVARY,
avec leurs remerciements aux contributeurs



□ **Jean-Paul HUBERT**

**Responsable service certification,
direction des branches et de l'observatoire
Opcommerce**



Une approche prospective des mobilités professionnelles par l'Opcommerce

Les premiers acteurs concernés par les problématiques de l'emploi et des compétences des salariés sont les entreprises qui doivent s'adapter notamment, aux évolutions technologiques, environnementales et aux nouveaux modes de consommation.

Les jeunes et leurs familles, les salariés sont aussi parties prenantes puisqu'ils sont directement concernés par des questions d'entrée ou de maintien dans la vie active. Cela passe nécessairement par des choix avant l'accès au marché du travail pour les jeunes qui « cherchent leur voie » ou pendant la vie professionnelle pour le salarié contraint ou souhaitant évoluer dans son emploi.

Ces moments sont résumés dans le terme « orientation » pour le collégien/lycéen/étudiant dont **la première mobilité sera l'entrée dans la vie active** et pour **celle du salarié qui, dans une dynamique de seconde mobilité (voulue ou subie), évoluera dans sa vie professionnelle.**

Bien que ce ne soit pas un site d'orientation, le portail « **perspectivescommerce.com** » créé par l'Opcommerce, est un véritable outil d'aide à la décision conçu, entre autres, pour l'accompagnement des mobilités tout au long de la vie.

Ce portail prend en compte la pluralité des champs d'activi-

tés sectoriels afin d'apporter des réponses différenciées aux besoins et aux attentes de divers interlocuteurs :

- les entreprises
- les branches professionnelles
- les partenaires (organismes de formation, prestataires,...)
- les institutionnels (ministères, collectivités territoriales,...)
- les particuliers (jeunes/adultes/familles).

Construit à partir de données sectorielles, des études réalisées par l'observatoire prospectif du commerce, des cartographies des emplois répertoriés dans les entreprises, il se veut prospectif, réactif et interactif.

Prospectif, car il suit l'évolution des besoins en emplois, en compétences, identifie les métiers émergents, les métiers en tension, les métiers porteurs... ; en s'appuyant sur des données quantitatives et des analyses qualitatives, il témoigne donc de la dynamique des secteurs d'activités en intégrant les offres et besoins territoriaux ;

Réactif, car il actualise régulièrement les informations (ex : offres d'emplois recueillies à partir des données de Pôle emploi par région, certifications enregistrées au RNCP...).

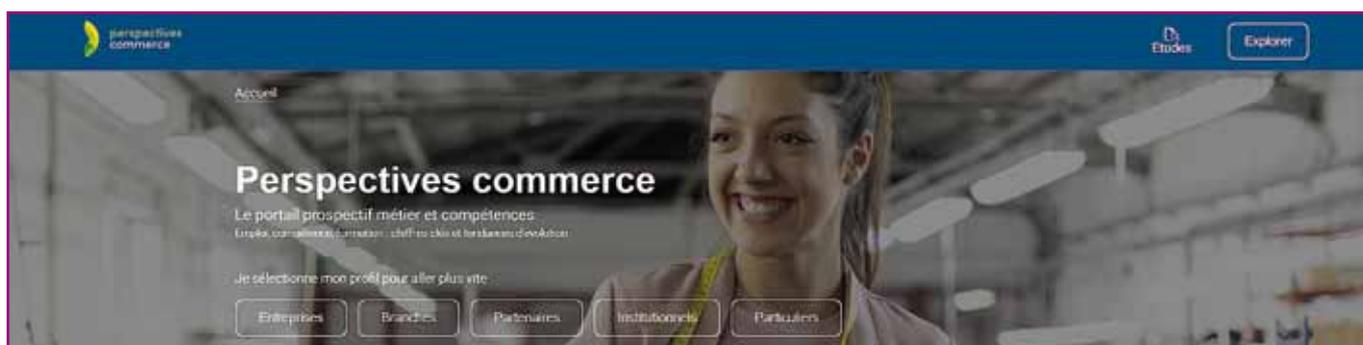
Interactif, car il permet à chacun des interlocuteurs, au regard de ses besoins, de choisir entre plusieurs options de manière à alimenter sa réflexion et l'aider dans ses décisions.

Par exemple, pour une entreprise, cela peut concerner le projet d'évolution de ses collaborateurs alors que pour un élève/étudiant, l'outil peut aider à construire son projet de parcours professionnel en fonction de ses appétences. Pour l'adulte en projet d'évolution ou de reconversion, il pourra y trouver les éléments utiles pour envisager une mobilité vers un emploi et/ou entreprendre une formation certifiante compatible avec son expérience.

Chiffres clés de l'Opcommerce

- 100 000 entreprises adhérentes
- 1,7 million de salariés
- 100 000 alternants
- 400 collaborateurs
- 17 implantations territoriales

Source <https://www.lapcommerce.com/>



Ainsi l'outil peut être utilisé, par chaque interlocuteur, dans 2 perspectives :

- l'anticipation des mobilités au regard des évolutions des emplois et des besoins en compétences ;
- l'accompagnement pour des mobilités réussies avec notamment l'identification de passerelles entre les emplois, le référencement des certifications permettant d'acquérir les compétences nécessaires à la mobilité envisagée.

Une des missions d'un opérateur de compétences est d'aider les branches professionnelles à accompagner leurs entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière d'emplois et de compétences, de recrutement, de mobilité et de formation professionnelle au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Dans ce cadre, l'Opcommerce s'est donc engagé dans une

démarche d'accompagnement de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des branches professionnelles, pouvant alimenter la réflexion des entreprises dans leur gestion des emplois et des parcours professionnels, en commençant par établir une cartographie des emplois, des compétences et des certifications, puis en construisant des parcours de mobilités possibles à partir des emplois identifiés. Cette démarche s'est appuyée sur les travaux prospectifs conduits par l'observatoire et sur les études menées dans le cadre d'un engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC) signé avec l'État. Les parcours professionnels, dont l'ingénierie a été réalisée à partir des offres d'emplois émises par les entreprises, ont été validés par les partenaires sociaux dans le cadre des Commissions paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle pour chacune des branches concernées.

Les objectifs poursuivis suite à la construction des cartographies « emplois-compétences-certifications »

Pour le profil « entreprise », l'objectif des cartographies était d'élaborer et de mettre à disposition un outil d'aide à la décision afin de faciliter le recrutement, le pilotage des compétences et les évolutions professionnelles des salariés, et de faire en sorte que les certifications identifiées répondent à leurs besoins et soient adaptées aux parcours des salariés. Ainsi, pour chaque emploi recensé, les certifications porteuses des compétences nécessaires ont été identifiées à partir du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ; pour chacune des certifications recensées, un lien a d'ailleurs été créé avec la fiche RNCP de France compétences pour permettre à l'utilisateur d'avoir des informations sur les compétences attestées.

Pour le profil « particuliers », l'ambition de ce travail était également de contribuer à renforcer l'attractivité des emplois du commerce en donnant une plus grande visibilité à la variété des activités et aux perspectives de parcours professionnels qu'ils offrent, sur la base des certifications des niveaux 3 à 7 (diplômes, titres professionnels...) et des certificats de qualification professionnels de branche.

L'ensemble de ces cartographies forme donc un outil au service des mobilités tout au long de la vie axé sur la construction de parcours professionnels intégrant la formation, parcours qui débutent par l'entrée dans la vie active après un cursus initial de formation et doivent se poursuivre par des mobilités réussies.

20 branches professionnelles

L'Opcommerce, opérateur de compétences du commerce, regroupe les 20 branches professionnelles suivantes :

- Bricolage
- Commerce à distance
- Commerce à prédominance alimentaire (détail et gros)
- Commerce de détail alimentaire non spécialisé
- Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie
- Commerce succursaliste de la chaussure
- Commerce succursaliste de l'habillement
- Commerces de détail non alimentaires
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
- Coopératives de consommateurs
- Entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles et mercerie
- Entreprises de la filière Sports-Loisirs
- Entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
- Grands magasins et magasins populaires
- Import-Export et commerce international
- Jardineries et graineries
- Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- Négoce de l'ameublement
- Optique-lunetterie de détail
- Professions de la photographie



Encore fallait-il que les données recueillies et «organisées» soient mises à disposition de l'ensemble des utilisateurs potentiels : jeunes voulant intégrer le secteur du commerce, personne à la recherche d'un emploi, salarié en mobilité, entreprises, institutionnels, organismes de formation... C'est la seconde étape de cette construction qui se matérialise notamment par la création du portail Perspectivescommerce.com.

Un portail conçu pour répondre à la diversité des acteurs

Cette plateforme digitale est un lieu unique qui :

- rassemble des données relatives à la transformation des métiers, à l'évolution des besoins en compétences, aux perspectives d'emplois,
- met en exergue les parcours de mobilité possibles ainsi que les certifications apprises

A travers cet outil d'aide à la décision, trois grands enjeux pour les utilisateurs :

- appréhender et comprendre la situation dynamique des emplois et des compétences des métiers du commerce,
- découvrir et comprendre les tendances d'évolution du commerce sur l'emploi et les compétences,
- outiller les utilisateurs pour anticiper les actions nécessaires en disposant d'un outil d'aide à la décision pour alimenter la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels si vous êtes une entreprise ou une institution, pour vous guider dans vos choix emploi/formation si vous êtes un particulier.

La construction du portail part de l'identification des besoins spécifiques pour chaque profil d'utilisateurs. Il se nourrit notamment de la cartographie des emplois, des métiers et des compétences avec une mise en perspective des parcours professionnels.

Pour les entreprises... il accompagne les responsables RH dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels

Le choix d'entrée peut s'effectuer à partir des besoins de l'entreprise :

- « **faire évoluer mes collaborateurs** » en sélectionnant « sélectionner un métier » la recherche propose les métiers proches, avec l'identification de passerelles entre ces métiers fondées sur des compétences communes, et les métiers envisageables après formation,
- « **recourir à l'alternance** » permet à l'entreprise de découvrir l'alternance ou de l'aider au recrutement d'un alternant en prenant connaissance de l'offre de service de l'Opcommerce.

Le portail renseigne aussi sur tous les **chiffres-clés** du Commerce, soit toutes branches confondues ou par branches et au niveau national ou par région.

Il regroupe les métiers par **familles** (12) soit au total 290 métiers et les **certifications** (910) répertoriées au RNCP et ceci pour tous les métiers ou par métier. Afin d'appréhender la dynamique du marché pour chaque emploi, des statistiques nationales ou régionales sur le nombre et l'évolution des offres d'emplois émises, ainsi qu'un lien renvoyant vers le site de Pôle



Une guidance pour un besoin identifié

Emploi pour consulter ces offres d'emplois sur une région donnée au moment de la consultation, sont disponibles pour l'utilisateur.

Un « bouton » permet aux entreprises d'accéder aux **études** prospectives pour compléter leurs informations et mieux appréhender les évolutions du commerce et leurs impacts sur les emplois et les compétences.

Enfin le **Top des métiers** offre la possibilité pour l'ensemble des branches ou par branche, pour le niveau national ou par région, de connaître :

- les emplois émergents,
- les emplois porteurs,
- les emplois en tension.

Ainsi l'entreprise dispose des données actualisées et structurées pour déterminer les besoins en compétences, les évolutions professionnelles possibles de ses salariés et prévoir les formations correspondantes.

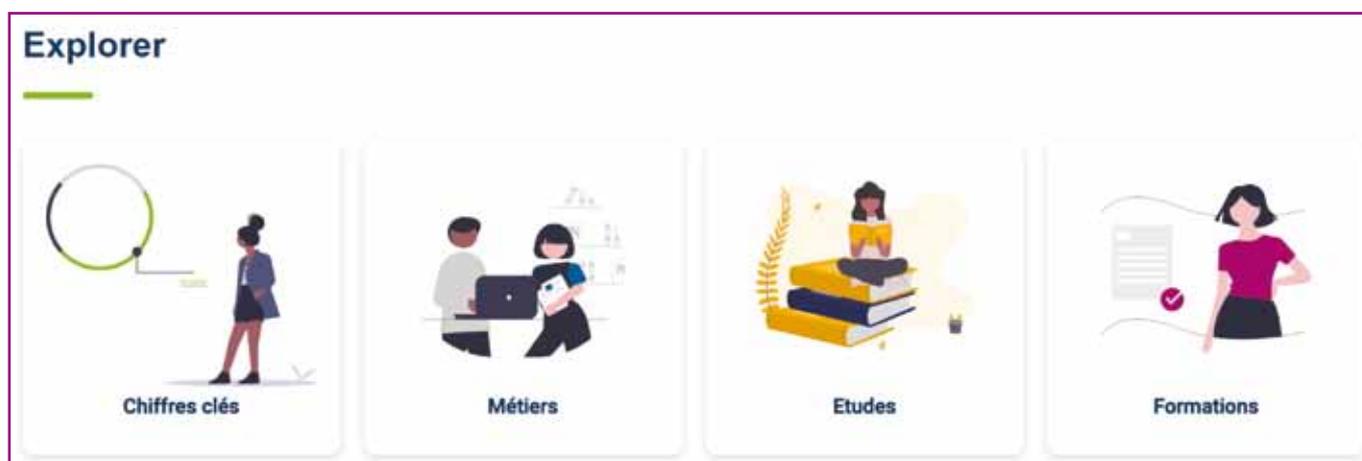
Pour le jeune, le salarié ou toute personne en recherche d'information sur un emploi dans le commerce...

L'entrée peut se faire sur 3 types de besoins :

- **Construire mon projet professionnel** : à partir d'un métier déjà identifié, l'utilisateur peut accéder directement à sa fiche emploi et visualiser également les mobilités possibles, proches ou après formation, afin d'appréhender les évolutions possibles et se projeter dans un parcours professionnel ;
- **Consulter les métiers qui recrutent** : la recherche à partir de ce besoin permet de « Découvrir les métiers et les certifications du commerce » à l'aide de multiples entrées : Accéder à une fiche métier (290) / Familles de métiers (12) qui regroupent les métiers par famille / Formations (910) répertoriées au RNCP / le Top des métiers, répertorie comme précédemment les emplois émergents, les emplois porteurs, les emplois en tension au niveau national ou par région. Quant à l'entrée par les « appétences », elle permet de croiser les envies individuelles avec les attentes des emplois. Enfin, on retrouve « Les opportunités près de chez moi » qui permet une recherche par métier et par région (ou au national) des offres d'emplois et des offres d'alternance. Tous ces éléments constituent un véritable outil d'aide à la décision pour les personnes (primo-accédants à l'emploi, salariés en poste, demandeurs d'emplois...) pour se projeter dans un parcours professionnel au sein du commerce.



Des passerelles entre les emplois pour construire les parcours professionnels



Un accélérateur de recherche sur des informations clés

• **Me renseigner sur l'alternance** : l'alternance est promue auprès des particuliers en facilitant l'accès à l'information avec un lien vers les guides et outils mis à disposition par l'Op-commerce ainsi qu'un rebond vers le site Commerce France Alternance qui permet de trouver une formation certifiante près de chez soi. Le jeune peut ainsi choisir une formation par alternance, à partir d'une perspective d'emplois dans une famille de métiers ou dans un métier en ayant une vision prospective des possibilités d'insertion professionnelle y compris dans une région donnée.

Les autres acteurs (branches professionnelles, institutionnels, partenaires) ont également accès à des informations par leur propre entrée sur le menu général.

Par exemple, **les branches** peuvent :

- Identifier les mobilités professionnelles,
- Identifier les besoins en formations certifiantes,
- S'informer pour développer l'alternance.

Les partenaires (organismes de formation) y trouvent le moyen de :

- connaître les évolutions des emplois et des compétences,
- s'informer pour développer l'alternance.

Les institutionnels (ministères, collectivités territoriales...) y trouvent les informations pour :

- développer l'alternance,
- connaître l'évolution des emplois et des compétences.

En conclusion...

Le portail Perspectivescommerce.com constitue un véritable outil d'aide à la décision pour tous les acteurs intéressés par le commerce. Il a vocation à s'adresser à un public très varié (multi cibles) avec des choix de navigation spécifiques et des contenus qui s'adaptent aux utilisateurs suivant leur profil (entreprise / branches / partenaires / institutionnels / particuliers).

Deux points forts pour cet outil :

- alors que beaucoup de sites se réfèrent aux métiers, l'approche par les emplois constitue une maille beaucoup plus fine pour répondre aux enjeux de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et mener des réflexions sur les mobilités envisageables. Un atout : les référentiels de compétences mis à disposition pour chaque fiche emploi ainsi que le recensement des certifications accessibles ;
- l'accès à des données actualisées, avec des statistiques régionales et des offres d'emplois issues de Pôle emploi, permet aux différents utilisateurs de bien appréhender la dynamique et les tensions sur les emplois.



GRAND ANGLE

Toutes les branches 🔄 Réinitialiser les filtres 📄 Exporter (PDF)

Commerce B to B <ul style="list-style-type: none">Accompagnement à l'international (3)Management des ventes B to B (6)Vente B to B (11)Relation clients (3)Support technique commercial (2)	Développement produits / Achats et qualité <ul style="list-style-type: none">Achat / Achat et négoce (6)Collections & Styles (6)Développement offre produit / services (7)Production (7)Qualité fournisseurs et produits (8)
Fonctions supports	Marketing omnicanal et Communication

Un accélérateur de recherche sur des informations clés

Statistiques régionales

Région:

Potentiel d'embauche du métier

Volume d'offres d'emploi diffusées en CDI Important, évolution annuelle peu favorable

Offres d'emploi

Offres d'emploi

- + 11 %** en nombre d'offres d'emploi
- 19030** offres d'emploi

Consulter les offres d'emploi de votre territoire en ce moment

Des statistiques actualisées pour chaque emploi

Toutes les branches

Les métiers émergents <ol style="list-style-type: none">Technicien de réparationResponsable économie circulaireChef de projet valorisationOpérateur de triConcepteur d'espaces de vente de seconde main	Les métiers porteurs <ol style="list-style-type: none">Assistanat commercialTechnico-commercialCommercial auprès de grands comptes et entreprisesCommercial auprès de particuliersMise en rayon libre-service	Les métiers en tension <ol style="list-style-type: none">Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiquesSpécialistes de l'appareillage médicalEmployés de la comptabilitéTechniciens d'étude et de développement en informatiqueTélévendeurs
--	--	--

Le top des métiers

Perception de la mobilité au sein d'une grande entreprise publique

□ **Camille**

Graphiste chargée d'études

Salariée dans une grande entreprise publique, j'occupe le poste de graphiste chargée d'études.

Venant du privé, ce qui m'a le plus marqué en arrivant dans cette entreprise est sa politique de mobilité interne.

Tout d'abord embauchée en tant qu'intérimaire pour du renfort d'effectifs dans le cadre d'un projet, un poste s'est libéré pendant mon contrat.

Selon la politique d'entreprise, le poste a tout d'abord été ouvert en interne pendant un an alors qu'il y avait plusieurs ressources comme moi déjà formées et opérationnelles pour ce poste à disposition.

A l'issue de cette période, j'ai été embauchée après quelques entretiens et un parcours de longue haleine.

Ce que l'on m'a annoncé lors de l'embauche, c'est la dynamique de mobilité interne et le fait qu'un salarié restait en moyenne 3 à 5 ans maximum à un poste.

J'ai pu observer cette spécificité en discutant avec mes collègues qui pour la plupart avaient exploré de nombreux services et testé différents postes. Les parcours qui me touchent le plus sont ceux des collègues débutant tout en bas de l'échelle et qui, à force de travail et de motivation, avaient pu monter les échelons.

Ce que je trouve intéressant avec cette politique de mobilité, c'est la possibilité de s'enrichir au fil des expériences. L'entreprise étant très vaste, pouvoir mutualiser diverses expériences de postes dans divers départements et services permet de mieux appréhender l'entreprise et son fonctionnement et en permet une meilleure connaissance.

La nouvelle directrice de département est dans la société depuis plus de 20 ans ; elle est passée par des postes terrain, fonctions supports, direction d'équipes et de services. Je trouve ce profil beaucoup plus intéressant pour nous fixer des objectifs clairs et plus légitime et rassurant.

Concrètement, grâce à sa grosse structure, sa création de projets et de nouveaux services constants, l'entreprise est perpétuellement en recherche de ressources humaines ; c'est cette dynamique aussi qui favorise cette opportunité de mobilité interne.

Cela passe par 3 canaux principaux :

- une application dédiée où les salariés postent leur CV et où ils peuvent consulter et postuler aux offres en temps réel ;

- la possibilité de plusieurs rencontres au cours de l'année dans une sorte de salon de la mobilité ;
- le réseau, en partie développé grâce aux anciennes mobilités.

Pour ce faire, la question de la mobilité est discutée à l'occasion des entretiens annuels avec son manager. C'est l'occasion de faire le point et de poser ses questions.

Ensuite, nous avons à disposition des formations internes pour apprendre à rédiger son CV, se présenter lors d'un entretien, comment convaincre ?...

Je dois dire que l'entreprise met les moyens pour pérenniser cette politique et surtout pour se rendre accessible à tous les types de profils.

Cependant, dans mon équipe nous sommes une poignée de graphistes. Ce métier très technique n'est pas une ressource très développée dans les autres services. Tous mes collègues sont en recherche de mobilité depuis plusieurs années sans succès et leur statut d'agent de maîtrise ne leur permet pas d'accéder à des postes supérieurs d'encadrement. On sent parfois une frustration de leur part ou encore une lassitude.

De plus, plusieurs postes de graphistes ont été ouverts dans mon équipe depuis. Nous avons vu arriver des personnes recrutées en interne très motivées mais sans réelle compétence dans le domaine. Bien sûr, une formation de mise à niveau leur a été dispensée et depuis des formations supplémentaires ponctuelles viennent affiner leurs compétences, mais sur des postes aussi techniques que ceux-là et où l'expérience est nécessaire, force est de constater que 2-3 semaines de formation ne remplacent pas des années d'études et d'expérience.

Cela fait donc reposer plus de responsabilités sur une petite partie de l'équipe et l'on peut parfois constater un sentiment d'échec ou d'infériorité de la part des nouvelles recrues.

La question légitime qui se pose donc est : tous les types de postes et de métiers peuvent-ils s'ouvrir à une mobilité interne dans le but d'un enrichissement de l'équipe et d'une bonne qualité de vie professionnelle du salarié ?



La mobilité interne au sein du groupe Seb

Quelle politique l'entreprise conduit-elle en matière de mobilité interne ? Quels objectifs poursuit-elle ?

La mobilité interne est un outil traditionnel de management utilisé depuis de nombreuses années au sein du groupe Seb. C'est une stratégie gagnante qui complète avantageusement l'acquisition de nouvelles compétences que le groupe ne détiendrait pas encore et qui seraient nécessaires à son développement, comme pour les métiers du digital.

Le groupe a mis à disposition des collaborateurs une plateforme interne « Imove », gérée par Taléo Sourcing, où sont publiées toutes les opportunités de postes. Depuis 2016, le taux de pourvoi de postes de cadres par mobilité interne varie entre 50% et 70%. Nous constatons que les années où ce taux a été le plus faible correspondent à des moments d'acquisition massive de nouvelles compétences en CRM (Customer Relationship Management ou Ma-

nager relations client) média digital ou encore dans les métiers de l'industrie 4.0. Le groupe s'appuie sur le développement interne de ses collaborateurs en leur permettant de développer leurs compétences, de construire leur expérience professionnelle par une succession de postes qui sont autant de moyens de se préparer en situation réelle, guidés par des pairs et des managers coaches, vers plus de responsabilités ou plus d'expertise, en fonction des capacités et des aspirations de chacun.

Ces objectifs trouvent-ils leur traduction dans le plan de développement des compétences ?

Le plan de développement des compétences est structuré de manière à répondre aux enjeux d'accompagnement et de renforcement des compétences collectives ainsi que des compétences individuelles. Concrètement, il s'appuie sur un écosystème Learning renforcé depuis plusieurs mois.

Le groupe Seb en bref...

Ses secteurs d'activités sont la fabrication et la commercialisation de :

- petit électroménager : friteuses, grille-pain, robots cuiseurs... mais aussi aspirateurs, fers et générateurs vapeur, sèche-cheveux, ventilateurs...
- articles culinaires : poêles, casseroles, autocuiseurs, moulerie traditionnelle ou souple, ustensiles, coutellerie...
- matériels professionnels de restauration : machines à café, crêpières, planchas, extracteurs de jus de fruit...

Le groupe a le leadership mondial en petit équipement domestique

❑ Quelques dates :

- 1857 : création de l'atelier de ferblanterie de Selongey (Bourgogne-Franche-Comté),
- 1944 : l'entreprise prend le nom de S.E.B. (Société d'emboutissage de Bourgogne),

- 1968 et 1972 : acquisition des marques françaises Tefal puis Calor,
- 1973 : constitution juridique du groupe Seb par la création de la holding DSeb SA,
- 1975 : introduction de l'action Seb à la Bourse de Paris,
- 1988 : acquisition de la société allemande Rowenta,
- 2001 : reprise partielle de Moulinex - Krups, qui marque une étape décisive pour le groupe Seb, réunissant les deux champions français du petit équipement domestique,
- 2007 : prise de participation majoritaire dans la société Supor en Chine,
- 2016 : le groupe Seb démarre une nouvelle étape structurante de son histoire en faisant son entrée dans le marché du professionnel (machines à café et équipement hôtelier) avec l'acquisition de la société WMF.

❑ Aujourd'hui le groupe Seb c'est :

- 33 marques,
- Une présence dans 150 pays,
- Un chiffre d'affaires de près de 8 milliards d'euros en 2022,
- 40 sites de production dont 11 en France,
- Plus de 400 brevets déposés,
- Plus de 1200 magasins sous enseigne propre,
- 33 000 collaborateurs dont près de 6 000 en France.

❑ Un engagement pour la protection de l'environnement

- 92% des produits petit électroménager sont estampillés « Produits réparables 15 ans ».
- En 2021, le groupe Seb a lancé une gamme Eco-design portant le label du même nom ; ces produits utilisent des matériaux à plus faible impact pour l'environnement et les produits eux-mêmes sont conçus pour être réparés et recyclés.



□ **Dan ABERGEL**
DRH Industrie
Relations Sociales
du groupe Seb

Les « Académies métiers » ont vu le jour début 2021 pour veiller au développement des compétences de chacun(e) au sein du groupe Seb. Leur mission ? Promouvoir la formation des collaborateurs pour viser des expertises toujours plus pointues et une meilleure performance. Elles sont nées d'une réalité de terrain grâce à la collaboration d'acteurs internes de chaque filière métier qui forment un réseau de sponsors et de contributeurs. Ce travail a permis de recenser les principaux besoins de formation et d'identifier les sujets prioritaires en ligne avec la stratégie du groupe Seb. En bref, ce sont des parcours techniques (métiers) enrichis de programmes visant l'acculturation au Groupe et le développement des « soft skills » (compétences pour communiquer, collaborer, innover, etc.). Chaque collaborateur peut bénéficier d'un parcours adapté à sa filière. Mais ces formations peuvent aussi s'inscrire dans un projet de mobilité, et ainsi dépasser le cadre de son métier.

Une enveloppe budgétaire spécifique ainsi qu'un processus au fil de l'eau permettent d'accompagner ces besoins individuels et ceci dans le cadre plus particulier d'une mobilité.

Le plan de développement des compétences s'adresse à l'ensemble des salariés et des postes occupés en prenant soin de respecter les engagements des différents accords de groupe pour certaines populations : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), qualité de vie au travail (QVT), pourcentage de seniors bénéficiant d'une action de formation, parité, part dédiée aux formations qualifiantes...

Comment l'entreprise recueille-t-elle les besoins en compétences : les entretiens professionnels avec ses salariés lui permettent-ils d'envisager les mobilités nécessaires ?

Au sein du groupe Seb, la question de l'amélioration des compétences individuelles se traite d'abord en continu, tout au long de l'année. Lorsqu'un collaborateur ou un responsable hiérarchique décèle un besoin, il a la possibilité d'y répondre directement en autonomie, soit en utilisant les ressources digitales en libre-service à sa disposition ; soit en faisant appel aux équipes en charge de la formation pour l'inscrire dans des programmes spéci-

ifiques. Dans le cadre des entretiens professionnels, que le groupe Seb a souhaité organiser chaque année, nos collaborateurs peuvent s'autoévaluer. Sur la base d'un référentiel de compétences métier, ils sont guidés pas à pas et doivent déterminer leur niveau de maîtrise des compétences requises et ainsi demander le cas échéant à améliorer cette compétence si elle n'est pas encore au niveau attendu. De même, lors de l'entretien professionnel, ils peuvent exprimer leurs aspirations de mobilité professionnelle, y compris en des termes très concrets puisque nos collaborateurs ont libre accès à la « cartographie des emplois et compétences » pour connaître les compétences requises pour exercer chaque métier et ainsi déterminer précisément ce qu'ils maîtrisent déjà ou ce qu'il leur manquerait pour exercer tel ou tel autre métier du groupe.

En complément, le groupe évalue annuellement, lors des People Review puis des revues annuelles des ressources humaines (RARH), les métiers en transformation (métiers dont l'évolution est en cours ou attendue conduisant à des changements significatifs des compétences individuelles ou collectives nécessaires pour opérer dans nos marchés), en tension (difficiles à recruter par leur rareté) et émergents (nouveaux métiers qui émergent dans le Groupe du fait d'une évolution des activités ou de changements technologiques). Suite à ces identifications, des actions d'acquisition des compétences (recrutement) et d'accompagnement de la transformation des métiers sont mises en œuvre (formation, accompagnement au changement).

Quelles réponses l'entreprise apporte-t-elle pour accompagner ces mobilités ?

Tous les 3 ans, un accord GPEC du groupe Seb apporte de nombreuses réponses pour accompagner ces mobilités. Il favorise par exemple l'accès aux bilans de compétences, aux dispositifs de validation des acquis de l'expérience, ce qui peut faciliter l'accès à d'autres filières métier ou encore à des responsabilités plus importantes. Pour aller plus loin, chaque année, sur dossier présenté à une commission interne chargée de les étudier, des collaborateurs du groupe accompagnés par leur responsable RH local présentent un projet professionnel d'évolution vers des responsabilités d'encadrement. Ce dossier est nécessairement assorti d'un programme de développement individuel financé par l'entreprise, le plus souvent certifiant voire diplômant avec des universités ou écoles partenaires qui permettent d'asseoir la montée en compétences et garantir l'évolutivité du collaborateur. Le collaborateur investit pour sa part une partie de son temps personnel dans ce programme de développement. Enfin, des dispositifs comme le tutorat d'expertise permettent d'associer un réseau de tuteurs internes avec des apprenants retenus, d'abord sous la forme d'une mission temporaire pour s'exercer, puis lorsque leur formation est terminée, de façon définitive par une affectation dans leur nouveau métier.

Le chef-d'œuvre est né de la transformation de la voie professionnelle initiée en 2018 pour « faire de la voie professionnelle, une voie de réussite ».

RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

Le chef-d'œuvre, une innov

On voit le chef-d'œuvre apparaître dans deux arrêtés, publiés le 21 novembre 2018, relatifs aux enseignements professionnels dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel (bac pro) et au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) sous l'intitulé disciplinaire : **Réalisation d'un chef-d'œuvre.**

Cet enseignement bénéficie d'un horaire dédié : 108 heures en baccalauréat professionnel (56 h en 1^{re} et 52 h en terminale) et 165 heures en CAP (87 h en 1^{re} année et 78 h en 2^{de} année) dont la répartition est laissée à l'initiative des établissements et des équipes pédagogiques.

Le chef-d'œuvre apparaît dans les modalités d'évaluation du baccalauréat professionnel (arrêté du 20 octobre 2020) et du CAP (arrêté du 28 novembre 2019).

Mis en place à la rentrée 2019 en CAP et à la rentrée 2020 en baccalauréat professionnel, la première évaluation a eu lieu à la session 2021 pour le CAP et à la session 2022 pour le baccalauréat professionnel.

Le chef-d'œuvre constitue un des points clés de la voie professionnelle rénovée et s'applique non seulement aux formations sous statut scolaire mais aussi aux formations par apprentissage.

Une démarche pluridisciplinaire, vecteur d'excellence professionnelle

Pour l'élève ou l'apprenti, le chef-d'œuvre doit être le résultat d'un travail mené dans le cadre d'une modalité pédagogique de formation particulière. C'est une production pluridisciplinaire mobilisant l'enseignement professionnel de spécialité et une ou plusieurs disciplines d'en-

seignement général en fonction du projet de réalisation travaillé.

Le chef-d'œuvre est porteur d'une volonté de faire émerger une motivation toute particulière chez l'apprenant dans un esprit créatif et d'excellence professionnelle en développant un lien fort découlant de son implication personnelle dans le métier qu'il prépare et en mobilisant des compétences dominantes caractéristiques du métier.

Ainsi, l'apprenant est à la fois à son échelle, concepteur, coconcepteur, réalisateur et acteur d'un projet collaboratif avec une finalité professionnelle concrète. Il mobilise, deux années durant, de nombreuses compétences, produit de son cursus de formation, en vue du passage de l'épreuve terminale du diplôme préparé. Dès lors, on mesure toute l'importance du choix du chef-d'œuvre,



Eduscol propose une bibliothèque de ressources et d'idées pour la réalisation du chef-d'œuvre (Brio) afin d'accompagner les équipes pédagogiques dans la mise en œuvre de la réalisation du chef-d'œuvre en CAP et en baccalauréat professionnel. Brio permet la mise en commun d'idées de réalisation de chefs-d'œuvre et des ressources associées.

ation d'excellence

de son sujet, des axes de travail à favoriser, à hiérarchiser.

Un choix de sujet ouvert sur la spécialité professionnelle

Le sujet du chef-d'œuvre doit être choisi au regard de l'intégralité du périmètre de la spécialité du baccalauréat professionnel préparé. L'élève ou l'apprenti doit être capable d'articuler savoirs théoriques et généraux et mise en œuvre de pratiques professionnelles, alliant savoirs professionnels et savoirs généraux ; il doit pouvoir valoriser ses compétences auprès de partenaires extérieurs et de futurs employeurs.

C'est pourquoi le sujet du projet retenu pour l'élève intègre plusieurs points comme :

- Être très concret ;
- S'appuyer sur des compétences

transversales et professionnelles de la spécialité préparée ;

- Être pluridisciplinaire de type individuel ou collectif ;
- Favoriser un travail transversal et pluridisciplinaire ;
- Intégrer des enjeux économiques, sociaux, écologiques ou numériques significatifs de la filière de métiers concernée ;
- Valoriser le travail réalisé par l'élève, le groupe d'élèves, d'apprentis...

Il s'agit d'identifier une réalisation qui prend appui sur une démarche de projet pluridisciplinaire mobilisant des compétences et des savoirs issus des enseignements de spécialité et généraux et qui est significative, représentative ou même emblématique de la filière professionnelle concernée.

Cette réalisation concrète peut prendre toute forme (matérielle ou immatérielle) comme la conception

et la réalisation d'un produit fini (en bois, en métal, en papier, en tissu...), d'un texte, d'un journal, d'un site internet, d'un film, de planches créatives ou de tendances, d'un carnet de route, de l'organisation d'un événement culturel ou sportif, d'une manifestation, d'une exposition, d'un salon, d'un spectacle, d'un décor, de la participation à un concours régional, national, international ou encore de la création d'une entreprise virtuelle. Cette réalisation peut résulter du choix de l'élève ou de l'apprenti ou d'un choix collectif (groupe ou classe). Dans le cadre d'un choix collectif, chaque élève ou apprenti doit identifier son implication et son action. Le chef-d'œuvre doit aussi permettre à l'équipe éducative d'atteindre des objectifs d'apprentissage en relation avec les compétences visées. Il est donc partie intégrante de la formation.

Des partenaires pour faire entrer le monde environnant

Le chef-d'œuvre peut également s'appuyer sur :

- Le réseau partenarial existant dans le cadre des Campus des métiers et des qualifications, et campus d'excellence (dans ces cas, c'est même indispensable) ;
- Les concours (Olympiades des métiers, Meilleur apprenti de France, Concours général des métiers...)
- Certaines actions éducatives conduites en région.

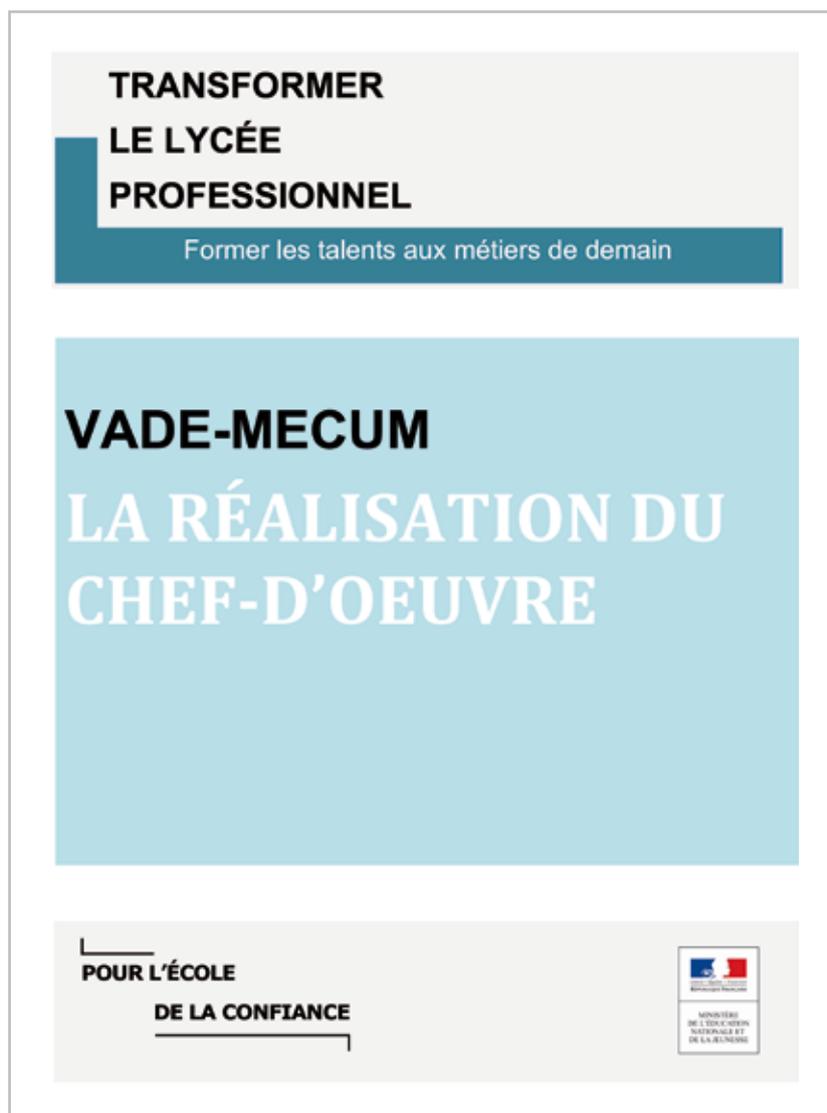
En fonction du chef-d'œuvre, il est tout à fait possible d'associer des intervenants, professionnels ou des partenaires internes ou externes à l'établissement.

• les partenaires internes à l'établissement scolaire, de la communauté éducative sont :

- des référents de l'établissement (culturel, décrochage, laïcité...),
- des professeurs documentalistes,
- des conseillers principaux d'éducation,
- des infirmières scolaires,
- des psychologues de l'Éducation nationale,
- des membres du personnel technique (cuisinier par exemple)...

• les partenaires externes à l'établissement peuvent être :

- l'État par l'intermédiaire des structures régionales (ministères chargés de la Culture, de l'Environnement...)
- les collectivités territoriales (régions, départements, communautés d'agglomérations, villes, (CAUE)) ;
- les services de l'académie (DAAC, Dareic...),
- les partenariats inter lycées, inter degrés (ASSP...),
- les réseaux des campus des métiers et des qualifications, des campus d'excellence... ;
- la cellule des Relations éducation-économie-emploi (CR3E) au sein des rectorats pour faciliter la mise en place de partenariats avec les entreprises ;
- les organismes de protection sociale (caisses de sécurité sociale, Union Régionale Des Caisses d'As-



Eduscol propose également en téléchargement un guide intitulé « Vademecum sur la réalisation du chef d'œuvre ». Ce guide méthodologique a pour ambition de donner des pistes de réflexion aux équipes pédagogiques pour la réalisation du chef-d'œuvre en CAP et en baccalauréat professionnel.

surance Maladie, mutuelles : MGEN, MAIF...)

- les partenaires institutionnels (musées, structures culturelles, fonds régionaux d'art contemporain ...)
- les résidences d'artistes et plus largement les structures culturelles soutenues par la DAAC et la DRAAC... ;
- les milieux professionnels (partenariats avec les entreprises ou leurs représentations, notamment les lieux de formation en milieu professionnel des élèves ou apprentis) ;
- les associations telles que l'Afdet ;
- les observatoires et réseaux en santé contribuent à l'élaboration de programmes d'éducation pour la santé (observatoires régionaux de santé,

Haut comité de santé publique, Institut national de prévention et d'éducation pour la santé ...)

- les organismes internationaux finançant des actions (OMS, Commission européenne...).

Un contexte pédagogique adapté

Pour accompagner cet enseignement et favoriser l'implication de l'apprenti(e), de l'élève dans ce projet pédagogique si particulier, un contexte tout aussi particulier doit être mis en œuvre :

- d'une part, il s'appuie sur une ingénierie de formation dédiée au pi-

lotage d'une pédagogie par projet, pluridisciplinaire, favorisant la co-intervention au besoin des professeurs ;

- d'autre part, il explore un éventail de domaines d'investigations suffisamment larges pour permettre à l'élève (en situation de fort guidage ou en autonomie) de développer et d'acquérir les compétences visées et de les ancrer dans la réalité professionnelle du diplôme préparé.

Ainsi, on observe que dans les lycées, de nombreux projets pédagogiques impliquant les différents enseignements sont déjà menés par des équipes dynamiques, voire expertes dans ce domaine, mais tous n'aboutissent pas à la réalisation d'un chef-d'œuvre tels que défini dans les textes.

Désormais, il s'agit pour les équipes d'enseignants, de toutes les disciplines impliquées, de collaborer pour développer une ingénierie pédagogique qui aboutisse à la mise en place d'une progression afin que l'élève ou l'apprenti, s'approprie les compétences liées aux situations formelles mais également des compétences, plus larges, résultantes des investigations personnelles qu'il conduit avec les partenaires impliqués dans le chef-d'œuvre. Cela signifie que les enseignants doivent prendre en compte ces compétences qui ne sont pas toujours développées dans le cadre formel.

Une grande souplesse donnée à cette pédagogie

Pour mettre en œuvre cet enseigne-

ment, le volume horaire annuel est généralement réparti en temps hebdomadaire de 3 heures par élève en 1^{ère} et terminale CAP.

Il est de 2 heures par élève pour ce qui concerne les deux années, 1^{re} et terminale en baccalauréat professionnel.

A l'instar de nombreux projets réalisés, il est possible qu'un regroupement d'horaires s'opère notamment lors des semaines précédant l'examen afin de finaliser avec les élèves le chef-d'œuvre ; ce temps relève de la programmation qui découle de l'ingénierie pédagogique et permet d'associer les différents acteurs en vue de finaliser le projet.

Une évaluation prise en compte pour la délivrance du diplôme

Que ce soit en CAP ou en baccalauréat professionnel, le principe de l'évaluation du chef-d'œuvre repose sur les mêmes principes.

L'épreuve orale terminale privilégie l'expression du candidat mais aborde aussi la méthode choisie pour investiguer le champ professionnel, les choix opérés par le candidat lors du processus du développement du chef-d'œuvre, la différenciation de la part de travail personnel de celle réalisée par le collectif (autres acteurs co-porteurs du chef-d'œuvre présenté)...

Les candidats issus d'un établissement d'enseignement public ou sous contrat ou d'un centre de formation d'apprentis habilité à pratiquer le contrôle en cours de formation sont évalués en deux temps :

- les notes régulièrement portées, tout au long des deux années de préparation du chef-d'œuvre, sur le livret scolaire de l'élève ou le livret de formation de l'apprenti(e) ;
- une présentation orale en fin de cursus.

Les candidats issus d'établissements d'enseignement privés hors contrat ou de CFA non habilités sont évalués au cours d'une présentation orale en fin de cursus.

Au-delà des critères qui permettent d'évaluer la prestation de la communication orale du candidat, le jury apprécie sa capacité à

- restituer le travail mené dans le cadre de la réalisation du chef-d'œuvre ;
- analyser sa démarche et la situer dans le métier et la filière professionnelle.

Cela rappelle que le chef-d'œuvre a bien une double finalité :

- développer un esprit d'excellence professionnelle du métier choisi et les compétences facilitant l'insertion professionnelle ;
- faciliter la poursuite d'études selon les choix de l'élève/apprenti.

Ce qui implique, de la part des équipes pédagogiques, une innovation de l'ingénierie pédagogique en pleine adéquation avec le chef-d'œuvre et ses objectifs tels que définis dans le référentiel pédagogique et par la certification finale.

Eric ZUNINO

Enseignements relatifs au chef-d'œuvre en CAP et baccalauréat professionnel :

Arrêtés du 21 novembre 2018 relatifs à l'organisation et aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au certificat d'aptitude professionnelle et aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel.

Evaluation en baccalauréat professionnel :

-Arrêté du 20 octobre 2020 définissant les modalités de l'évaluation du chef-d'œuvre prévue à l'examen du baccalauréat professionnel par l'article D.337-66-1 du code de l'éducation

-Circulaire du 22-10-2020 publié au BO n°41 du 29 octobre 2020

Evaluation en CAP :

-Arrêté du 28 novembre 2019 définissant les modalités d'évaluation du chef-d'œuvre prévue à l'examen du certificat d'aptitude professionnelle par l'article D.337-3-1 du code de l'éducation

-Circulaire n° 2020-039 du 14-2-2020 publié au BO n°8 du 20 février 2020

Au lycée des métiers Antoine Lavoisier de Méru, dans l'académie d'Amiens, la réalisation d'une fresque a été proposée aux élèves pour l'expression de leur chef d'œuvre.

RÉALISATION DE CHEF D'ŒUVRE



Une fresque tournée vers l'avenir

Dans le cadre de la rénovation de la voie professionnelle et de la réalisation du chef-d'œuvre, nous avons réfléchi, en tant qu'enseignants accompagnateurs du projet, comment nous pourrions valoriser la filière de nos élèves en logistique ainsi que leur lieu d'apprentissage en section bac pro.

Nous avons voulu proposer un chef-d'œuvre qui puisse plaire aux élèves et qui leur permette d'exprimer ce qui leur semble être important pour eux dans leur futur métier et pour les générations à venir.

Nous avons retenu la réalisation d'une fresque, autrement dit un mur d'expression qui leur serait dédié, impliquant fortement les arts appliqués et associant les lettres et l'économie-gestion dans une démarche pluridisciplinaire.

Ce projet a été réalisé sur une période de plusieurs semaines entre mars et avril à raison d'une demi-journée (mercredi après-midi) consacrée au chef-d'œuvre pour l'ensemble de la classe.

Les thèmes retenus par les élèves ont été :

- la formation, les études,
- le métier (la logistique),
- le développement durable.

Ce projet a sollicité l'appui d'un artiste, Fabien Mazé (dont la signature est XKUZ), avec lequel nous avons travaillé.

Son travail sur l'architecture, les automobiles et autres objets font de cet artiste quelqu'un qui cohabite avec les arts appliqués et le design. Il les exploite pleinement dans ses créations qui sont le subtil mélange de formes, de couleurs et de typographie.

Les élèves ont pu se familiariser avec son travail et ces trois notions qui sont liées aux arts appliqués :

- la forme dans le design d'objet et d'espace,
- les couleurs,
- la typographie dans le design graphique.

Les élèves ont découvert sa façon de traduire graphiquement une identité et de faire ressortir l'histoire d'un bâtiment.

Démarche créative

Ils ont été particulièrement réceptifs quand ils se sont rendu compte que les réalisations de l'artiste interrogeaient délibérément le public et les passants grâce à son style qui laisse voir sans tout dévoiler. Par exemple avec sa création sur la façade du centre Georges Brassens à Creil, ils ont pu revenir sur leur première perception de l'œuvre pour finalement s'apercevoir que s'ils ne s'attardaient pas sur les détails, ils passaient à côté de l'identité du chanteur suggérée graphiquement par plusieurs réfé-

rences : la guitare, le banc, la pipe...

Les élèves ont pu s'imprégner d'une démarche créative en suivant chaque étape de la réalisation : des croquis de recherches aux maquettes faites sur Illustrator, jusqu'au choix final pour arriver à la réalisation. Le lien se crée entre la démarche de l'artiste et celle qui leur est demandée au travers de leurs séquences en arts appliqués tout au long de l'année.

Pour la réalisation du chef-d'œuvre, les élèves ont été forts de propositions. Ils ont bien compris qu'il s'agissait d'exploiter un mur vierge au fond de la halle logistique et qui occupe un vaste champ visuel. Ils ont mené une réflexion collective et recherché ensemble des mots-clés, des couleurs en rapport avec les trois thèmes retenus.

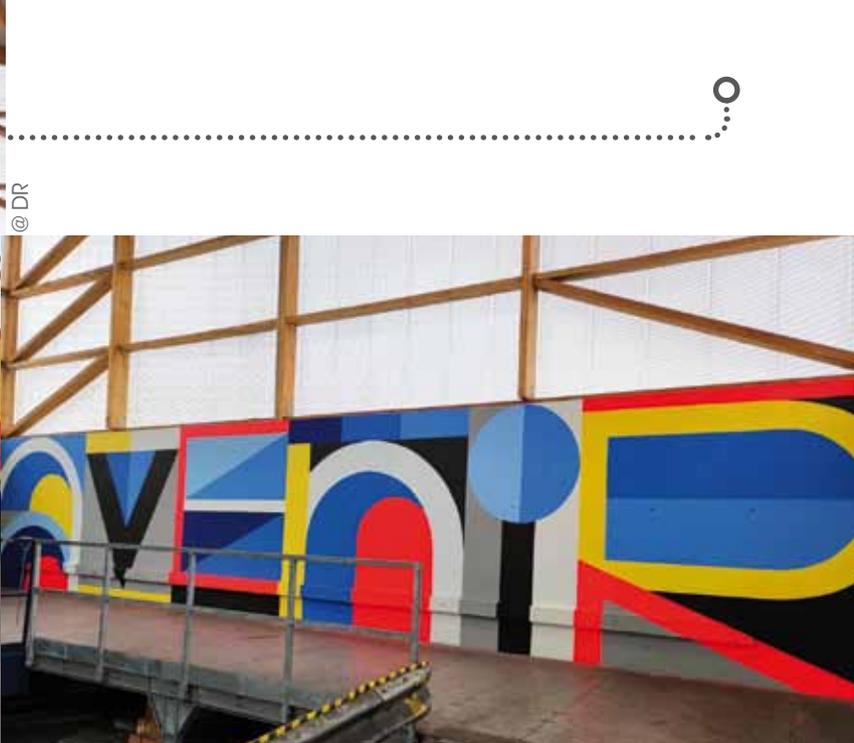
Le mot fédérateur qui a été choisi par les élèves a été : « avenir »

Quant au choix des couleurs, il allait du vert ou bleu pour le développement durable et de l'orange au rouge en passant par le jaune pour le thème de la logistique.

Fabien Mazé a ensuite réalisé des maquettes sur informatique à partir des propositions des élèves et ils ont ensuite voté pour la version qui serait réalisée.

Les élèves ont réalisé intégralement la fresque en faisant les traçages et le remplissage de la fresque finale.

Dans cette démarche, l'enseignant



au lycée Lavoisier de Méru

de lettres a animé des ateliers rédactionnels pour élaborer et alimenter le cahier de bord du chef-d'œuvre, construire l'argumentation autour du mot fédérateur et accompagner la présentation orale du chef-d'œuvre. Le professeur d'économie-gestion a été au cœur du projet pour mobiliser les connaissances et les compétences en économie-droit

et logistique liées à la réalisation du chef-d'œuvre (droit des œuvres, prévision et organisation du chantier...). La réalisation de ce projet en liaison étroite avec un artiste a ouvert le regard des élèves sur le monde environnant en stimulant leur créativité et leur curiosité.

Cette fresque a été inaugurée offi-

ciellement le 5 mai 2022 en présence des représentants de la région, de l'inspection académique, de la mairie et des acteurs économiques du territoire.

L'équipe pédagogique des terminales bac pro Logistique, lycée des métiers Antoine Lavoisier de Méru, académie d'Amiens

Témoignage des élèves de terminale Logistique

Le chef-d'œuvre que nous avons réalisé est une fresque dans la halle logistique.

Ce lieu est pour nous un espace d'apprentissage professionnel. Il est très bien équipé et nous aimons bien y aller pour nous former à la conduite de chariot. C'est comme ça que l'idée nous est venue de valoriser cet endroit afin qu'il soit chaleureux et accueillant. On voulait aussi qu'il puisse donner envie aux autres élèves (les secondes ou les nouveaux) de s'intéresser à notre filière «la logistique».

L'idée était donc de faire une halle logistique originale et d'en faire un lieu qui puisse concerner tous les jeunes du lycée et aussi nous ressembler.

Il y avait un grand mur vide à exploiter et tout est parti de là.

Nous avons envie de nous exprimer sur ce qui nous préoccupe en tant que jeunes du XXI^e siècle : nos études, notre futur métier mais aussi sur ce que nous léguons aux générations à venir. Alors on a pensé au développement durable.

Ce que nous avons apprécié dans la réalisation de notre chef-d'œuvre c'est sa dimension collective.

Chacun y a mis « la main à la pâte », elle porte donc l'empreinte de toute la classe. Ce chef-d'œuvre est le résultat d'une concertation commune et d'un travail d'équipe où chacun a pris soin du travail de l'autre en procédant par exemple aux retouches quand il y avait des « bavures » de peinture.

Nous remercions Fabien Mazé, un artiste muraliste confirmé, qui nous a coachés tout au long du projet et qui nous a fait part de son expérience en tant que professionnel. Nous avons beaucoup appris grâce à lui. Nous pouvons aujourd'hui apprécier pleinement la relation possible entre les arts appliqués et la valorisation d'un bâtiment. Mieux encore, nous avons mesuré tout le pouvoir de liberté d'expression qu'ils offrent.

Le choix du mot « avenir » pour notre chef-d'œuvre veut être un message positif et universel que ce soit dans le métier en général mais aussi pour chacun d'entre nous à titre personnel.

C'est pour toutes ces raisons que nous avons eu envie d'inscrire notre chef-d'œuvre au concours de la Fondation Colbert.



afdetfrance.org

En présentiel ou à distance, participez au

COLLOQUE NATIONAL AFDET 2023

Jeudi 11 mai 2023 à Marseille

dans les locaux et avec le soutien du Réseau CANOPÉ

Sous les hauts patronages
de Monsieur le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
et
de Madame la ministre déléguée chargée de l'Enseignement
et de la Formation professionnels

Voie professionnelle Voie d'avenir pour les jeunes

**La voie professionnelle, une voie de réussite et d'excellence
pour les jeunes et pour notre pays**

INTERVENTIONS

Pap Ndiaye

ministre de l'Éducation nationale
et de la Jeunesse

(intervention filmée)

En présence de :

Carole Grandjean

ministre déléguée chargée
de l'Enseignement
et de la Formation professionnels

TABLES RONDES

- Une première traitera d'une orientation choisie à l'école
- Une seconde sera relative aux voies de l'alternance et à la place des territoires dans l'écosystème d'emploi et de formation

Un expert s'exprimera sur les attentes des jeunes



@ Adobe Stock

Dossier préparé par Françoise Berho,
Viviane Derive, Claude Hui,
Michelle Martin, Yveline Ravary

CAP SUR 2030

AVENIRS n° 10
2023
PROFESSIONNELS



Les métiers en évolution
à l'horizon 2030
p. II et III

Le droit à l'heure du numérique,
nouveaux métiers
et nouvelles pratiques
p. IV et V

Un secteur souvent invisible,
celui de la propreté
p. VI et VII

Des tensions
dans les métiers de l'industrie
p. VIII à XI

sommaire

Bâtiment et travaux publics :
un secteur en mutation
p. XII à XV

Les métiers du soin et
de l'accompagnement social
p. XVI à XIX

Pour conclure...
les 10 métiers ayant le plus
de postes à pourvoir
ces prochaines années !
p. XX

D'ici à 2030, les besoins de recrutement générés par les départs en fin de carrière et le dynamisme de l'emploi devraient avoisiner les 800 000 chaque année.

Atteindre ces niveaux d'embauche suppose que les postes à pourvoir soient effectivement pourvus et que les jeunes qui entrent sur le marché du travail y trouvent leur place.

Les métiers en évolution à l'horizon 2030

Les nombreux acteurs s'interrogent aujourd'hui sur les perspectives d'emplois, donc de métiers et par voie de conséquence de compétences et de formation pour répondre aux défis démographiques, économiques, technologiques et environnementaux de notre pays, tout en prenant en compte l'impact que la crise sanitaire a eu sur la société, en particulier avec le développement du télétravail. Quelles seront donc les grandes tendances d'emplois dans les différents secteurs professionnels, pour les prochaines années, à court et moyen terme ? Quels seront les métiers qui vont recruter ? Comment les jeunes diplômés (garçons et filles) auront-ils leur place dans le monde économique ?

France Stratégie et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) ont publié en 2022 un rapport sur les Métiers en 2030* qui a inspiré la composition du présent dossier sans avoir la prétention de résumer, en quelques pages, le travail approfondi, chiffré et argumenté conduit par un groupe d'experts.

Plus de 8,4 millions de postes seront à pourvoir jusqu'en 2030

Pour construire le dossier présenté, ont été identifiés dans le rapport précité quelques secteurs marqués par des besoins de recrutement sur la décennie en cours, liés à des problématiques diverses au-delà du renouvellement des emplois en raison de départs en retraite parfois massifs ; l'impact du numérique sur les métiers du droit en entreprise, la méconnaissance des métiers de la propreté, les tensions dans les métiers de l'industrie, les mutations dans les métiers du BTP, les besoins accrus dans les métiers du soin et de l'accompagnement social ont guidé le choix des auteurs de ce dossier.

Pour les 37 secteurs professionnels abordés dans le rapport de France Stratégie - Dares, c'est plus de 8,4 millions de postes qui seront à pourvoir jusqu'en 2030, ce qui ne représente pas moins de 760 000 postes par an et 89 % de ces opportunités d'embauche seront dues à des départs en retraite.

Les besoins en main d'œuvre résultent des départs en fin de carrière et des créations nettes d'emploi liées aux évolutions de l'économie.

Ces besoins seront satisfaits par l'entrée sur le marché des jeunes sortant de formation initiale et ceux issus de l'enseignement supérieur seront particulièrement appréciés puisque les créations d'emploi leur seraient favorables. Les diplômés de l'enseignement supérieur pourraient occuper près d'un emploi sur deux en 2030 et donc 1,8 million d'emplois occupés par des diplômés du supérieur seraient ainsi créés entre 2019 et 2030.

Selon le rapport Métiers en 2030, « la confrontation entre les postes à pourvoir et les jeunes débutants peut mettre en évidence des déséquilibres potentiels dans certains métiers. Les postes à pourvoir peuvent être plus nombreux que les ressources en main-d'œuvre identifiées ou, à l'inverse, les effectifs de jeunes entrant dans un métier peuvent excéder le nombre de postes à pourvoir. Les besoins de recrutement non pourvus à l'horizon 2030 par des jeunes débutant en emploi peuvent être comblés par des personnes déjà en poste et venant d'autres métiers, des demandeurs d'emploi, ou, dans une moindre mesure, par les inactifs réintégrant le marché du travail ou de nouveaux immigrés. À l'inverse, les déséquilibres peuvent être accrus par des mobilités vers d'autres métiers, des départs de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité dans certains métiers. »



Rapport téléchargeable à cette adresse :
<https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2030>

Postes à pourvoir et déséquilibres potentiels par métiers



Pour un métier donné, les postes à pourvoir (ou besoins de recrutement) sont mesurés par le cumul des créations nettes d'emplois et des départs en fin de carrière. Ils sont en partie pourvus par les jeunes sortant de formation initiale débutant en emploi.

Le déséquilibre potentiel pour ce métier est ainsi l'écart entre les postes à pourvoir (ou besoins de recrutement) et le flux de ressources en main-d'œuvre constitué des jeunes entamant leur carrière professionnelle.

Ce déséquilibre potentiel peut - ou non - être comblé par des personnes en emploi changeant de métier, des personnes sortant du chômage, des personnes précédemment inactives ou par de nouvelles ressources en main-d'œuvre venant de l'étranger.

Source : France Stratégie/Dares

Le droit à l'heure du numérique, nouveaux métiers et nouvelles pratiques

Une grande diversité des métiers du droit

Les métiers du droit sont multiples et s'exercent sous des statuts divers. Certains sont des agents de l'État, c'est par exemple le cas des magistrats, des greffiers, des directeurs et conseillers des services pénitentiaires...

D'autres relèvent du droit privé et exercent leur profession en mode libéral ou en qualité de salariés. Il s'agit par exemple des auxiliaires de justice que sont les avocats, notaires, commissaires de justice dont la profession est réglementée.

Enfin les entreprises recrutent et de façon croissante des juristes qui veillent au respect des lois et règlements qui régissent la vie de l'entreprise.

Les activités juridiques font partie des secteurs les plus dynamiques dans le scénario de référence cité dans l'étude Métiers 2030 et requièrent une main d'œuvre très diplômée ayant fait des études universitaires pour exercer au tribunal, en cabinet ou en entreprise.

Toutefois il est possible d'entrer dans les métiers du droit au niveau bac+2 ou bac+3 en qualité d'assistant juridique.

Compte tenu de cette diversité, nous limiterons la présentation aux métiers du droit en entreprise.

Les entreprises évoluent désormais dans un contexte où leur responsabilité sociale, sociétale et environnementale est de plus en plus engagée, dans des domaines qui eux-mêmes s'élargissent. Ceci se traduit par une dynamique quantitative et qualitative des métiers du droit et l'évolution de l'offre du secteur.

L'impact du numérique sur les métiers du droit

Les métiers du droit en entreprise ou en cabinet de conseil ont une importance cruciale au sein des organisations. Les professionnels de ce secteur ont un rôle croissant pour prévenir les problèmes juridiques en conseillant l'entreprise sur ce qu'elle a le droit de faire et comment elle peut le faire. On constate une double évolution, dans le contenu même du métier de conseiller juridique d'une part et dans l'émergence de nouveaux métiers d'autre part.

Le développement du numérique avec les évolutions technologiques et sociétales ont donné lieu à des lois et réglementations spécifiques qu'il convient de respecter (par exemple, l'évolution du droit commercial avec le développement du commerce en ligne, la protection accrue du consommateur et des données personnelles).

Quelques exemples de nouveaux métiers en entreprise

☐ Juriste spécialisé en protection des données personnelles ou délégué à la protection des données

(DPO, pour Data Protection Officer en anglais)

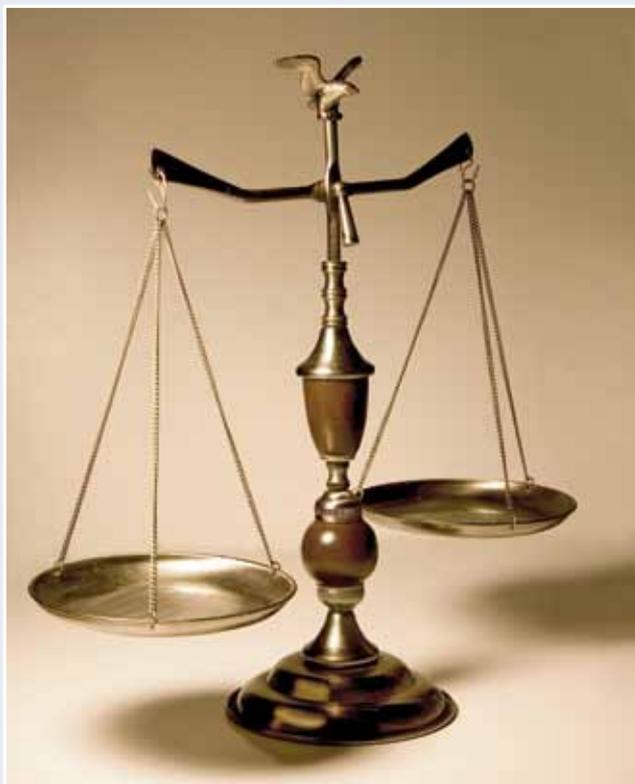
Ce métier de « juriste spécialisé en protection des données personnelles ou délégué à la protection des données » est issu du RGPD (Règlement général sur la protection des données), règlement applicable depuis mai 2018 à l'ensemble des pays de l'Union européenne.

La désignation d'un DPO est obligatoire dans les entreprises où le traitement des données individuelles se fait à grande échelle et nécessite un suivi régulier. La mission peut être confiée à un prestataire externe ou à un collaborateur en interne. Le DPO prend le relais du correspondant « informatique et liberté » qui doit garantir la conformité à la loi « informatique et liberté » en ayant des missions plus larges.

Depuis la mise en place du RGPD, le nombre de DPO s'est accru régulièrement et le métier et la fonction ont évolué. Actuellement il existe trois sortes de DPO : le DPO interne (salarié de l'entreprise), le DPO mutualisé, le DPO externe (indépendant ou salarié d'un organisme spécialisé). Les DPO externes représentent 14% des DPO (30% en IDF), 56% d'hommes 40% sont issus du domaine juridique et 70% ont un niveau de qualification bac+7 ou 8.

Le DPO doit justifier de compétences transversales, maîtriser les aspects juridiques, les notions relatives à l'informatique et à la cybersécurité tout en ayant une parfaite connaissance de l'entreprise et une capacité à communiquer avec les différents services.

Le recrutement « explose » encore, au vu de l'importance des risques encourus et de la fréquence des contrôles opérés par la CNIL (Commission nationale informatique et liberté).



© DR - Archives Fotolia

□ Juriste en conformité

(JCO, pour Juriste Compliance Officer en anglais)

La mission de contrôle de conformité dans l'entreprise revêt une importance particulière ; elle est confiée au juriste en conformité également dénommé « JCO » (Juriste Compliance Officer).

Le JCO participe à l'élaboration d'un programme de déontologie et rédige des documents précisant les principes d'éthique à suivre. Il cartographie les risques de non-conformité et identifie les points de contrôle. Il réalise des contrôles sur l'application de la réglementation et la mise en place des procédures et normes internes. Il met en place des plans d'actions correctives. Il s'occupe de l'analyse et du suivi des risques de conflits d'intérêts sur les projets de financement et d'investissement. Il assure le reporting aux organes de gouvernance et présente les rapports et actions réalisées aux différentes instances.

□ Délégué à l'éthique numérique (DEN)

Dans le prolongement du délégué à la protection des données, le DEN accompagne « un déploiement éthique et respectueux des droits fondamentaux de l'intelligence artificielle (IA). Concrètement, il est le « chef d'orchestre d'une approche éthico-juridico-technique qui se veut au service de l'innovation responsable », et permet à l'organisation de « confronter ses pratiques, son exploitation des données et ses projets de transformation digitale -et de déploiement de l'IA en particulier- aux standards et autres exigences normatives applicables en matière d'éthique numérique. »

La fonction de délégué à l'éthique numérique fait actuellement l'objet d'un parcours certifiant proposé par l'Edhec Augmented Law Institute (Edhec Business School) : Digital Ethics Officer (DEO).

La fiche de poste établie par l'ADEN (Association des délégués à l'éthique numérique) présente ainsi cette nouvelle fonction : le DEN/DEO a pour mission d'assurer la cohérence globale de la politique « éthique et numérique » pour accompagner et manager le déploiement du digital et de l'IA en particulier au sein de l'organisation et mettre en œuvre des dispositifs de respect des principes qui en découlent.

Ses missions et activités consistent à :

- auditer, analyser, investiguer et contrôler ;
- concevoir, piloter et améliorer en continu la politique « éthique du numérique » ;
- informer, former, sensibiliser et diffuser une culture « éthique du numérique » dans le cadre général de la « charte éthique numérique » de l'organisation.

Le DEN/DEO doit notamment veiller en toute circonstance au respect du RGPD, le cas échéant en liaison avec le DPO ; à cet effet, il se doit de connaître le droit national si des dispositions spécifiques s'appliquent en particulier.

Les compétences attendues (savoirs, savoir-faire, savoir-être) sont précisées sur la fiche de poste susmentionnée.

De nouvelles pratiques dans les métiers existants, avec l'arrivée des legaltechs

La révolution numérique a permis l'apparition de nouvelles formes de disciplines juridiques visant à une recherche d'efficience dans la pratique du droit.

Ainsi, grâce au modèle des plateformes collaboratives, les legaltechs (plateformes numériques spécialisées en droit) se sont installées sur le marché de la fourniture de prestations juridiques. Elles ont réussi le pari de la standardisation des contrats grâce au machine learning. A terme les tâches répétitives et à faible valeur ajoutée pour les professionnels seront dévolues à l'externalisation vers les legaltechs.

La blockchain (mode de stockage et de transmission de données sous forme de blocs liés les uns aux autres et protégés contre toute modification) s'est récemment développée dans le domaine du droit. Elle permet le stockage et la transmission sans intermédiaire d'informations sécurisées et infalsifiables.

Les acteurs traditionnels du marché du droit se voient donc concurrencés par de nouveaux entrants.

Sources : Village de la justice

<https://www.village-justice.com/articles/fiches-Metiers-Revenus>,

Un secteur souvent invisible, celui

En fait, la propreté, c'est juste une activité indispensable dans la vie de tous les jours et souvent invisible aux yeux de l'utilisateur, du client !

C'est une activité de services rendus aux entreprises et aux administrations clientes par des entreprises de propreté. Elle ne comprend pas le service aux particuliers.

Les professionnels de ce secteur interviennent dans les bureaux des grandes entreprises comme dans les locaux des start-up sans oublier les commerces, les aéroports, les milieux éducatifs et les lieux de loisirs et de manière plus générale dans tous les lieux accueillant du public.

Les sites industriels sont aussi utilisateurs de ces services avec parfois des exigences de propreté élevées (agro-alimentaire, informatique, spatial et aéronautique...), tout comme les hôpitaux et les cliniques, les laboratoires... avec des exigences de qualité adaptées à leurs spécificités.

C'est donc une activité largement répandue qu'il ne faut pas pour autant banaliser car elle requiert de véritables compétences.

En effet, on distingue les opérations de nettoyage « courant » du nettoyage « spécialisé » qui peut aller jusqu'à des opérations de désinfection, de stérilisation et des activités connexes de désinsectisation et de dératisation.

La récente crise sanitaire a mis en évidence l'importance des mesures sanitaires dans la lutte contre la pandémie de Covid. Les agents d'entretien en ont été des acteurs majeurs par les opérations de décontamination des locaux et des matériels (y compris dans les transports en commun). De l'agent au dirigeant d'entreprise de propreté, c'est un secteur qui offre de nombreuses possibilités dont le rapport Métiers 2030 souligne qu'il figure parmi les secteurs au plus fort recrutement dans les années à venir.

Quelques chiffres

Aujourd'hui, ce secteur représente plus de 570 000 emplois salariés en France avec un peu plus de 15 000 entreprises dont des PME de moins de 50 salariés qui représentent 90 % des entreprises du secteur. Le secteur a gagné 110 000 emplois nets en 10 ans soit une progression de 25 % (source FEP).

Selon le rapport Métiers 2030, 490 000 postes seraient à pourvoir entre 2019 et 2030 chez les agents d'entretien, dont 460 000 dus aux départs en fin de carrière et 30 000 aux créations nettes d'emplois.

De véritables compétences pour une grande technicité

Pour répondre à des demandes aussi variées que le lavage des surfaces vitrées d'un gratte-ciel ou la désinfection

de locaux spécifiques, certaines entreprises se spécialisent pour mettre en œuvre des techniques pointues dans le respect des réglementations environnementales tout en assurant la protection de la santé et la sécurité des opérateurs. Par là même, elles sont amenées à spécialiser, dans certains cas, leurs salariés pour s'adapter aux besoins du marché aux évolutions environnementales, architecturales, technologiques...

Le développement de nouveaux matériaux, de robots autonomes, de logiciels métiers intégrés, de nouveaux outils de communication et de transmission avec l'internet des objets sont des leviers susceptibles de changer radicalement et, dans certains cas, qui modifient déjà substantiellement la façon dont les entreprises de propreté réalisent, développent ou vendent leurs prestations.

Le secteur de la propreté, particulièrement dynamique, met un accent important dans sa stratégie sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) contribuant ainsi à donner une vision positive et moderne des entreprises du secteur dans un contexte de développement durable.

Un secteur où la progression de carrière peut aller du niveau 3 (CAP) au niveau 7 (bac+5)

La formation initiale (scolaire et apprentissage) et continue est tout autant dynamique que le secteur avec environ 6000 jeunes/an en formation initiale et environ 70 000 stagiaires de la formation continue ou en contrat de professionnalisation (source FEP).

De longue date, le secteur s'est préoccupé de la professionnalisation des salariés en créant un panel de certifications allant des CQP qui donne une première qualification ou une spécialisation (CQP laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur, CQP agent entretien et rénovation en propreté...) à des titres professionnels du ministère chargé du Travail ou des diplômes de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur (CAP, bac pro, BTS, BUT...).

Cette gamme de certifications permet de commencer en tant qu'opérateur voire spécialisé avec un CAP, un titre professionnel ou un CQP pour parvenir à un poste de responsabilité tel que responsable de site ou d'équipe avec un bac pro ou avec un BTS et chef d'agence / manager d'une entreprise de services de propreté avec un titre MBA (inscrit au RNCP niveau 7).

Selon la taille de l'entreprise, l'organisation des postes et des responsabilités peut être différente mais dans tous les cas, une certification du secteur est un atout pour les jeunes en formation initiale qui peuvent construire ainsi un parcours professionnel au long cours sur la base de l'expérience acquise et d'une formation continue active.

de la propreté

Nature du poste	Activités	Certifications/Evolution
Agent d'entretien et de rénovation	Entretien et/ou remise en état de tous les revêtements des locaux et matériels. Mise en œuvre de matériels spécialisés : nettoyeurs vapeur, extracteur, haute pression.	CAP agent de propreté et d'hygiène TP agent de propreté et d'hygiène CQP agent d'entretien et de rénovation Evolution vers un emploi de chef d'équipe
Agent en milieu médical et paramédical	Entretien de toutes les zones d'un établissement de santé, des chambres des patients jusqu'au blocs opératoires. Mise en œuvre de matériels très spécialisés. Respect des protocoles d'hygiène stricts (décontamination, désinfection, stérilisation).	CAP agent de propreté et d'hygiène Bac pro Hygiène propreté et stérilisation Evolution vers un emploi de chef d'équipe
Agent qualifié en ultra propreté	Désinfection, décontamination dans des milieux industriels à empoussièrement contrôlé. Mise en œuvre de protocoles de sécurité Utilisation de matériels très spécialisés.	CAP agent de propreté et d'hygiène Bac pro Hygiène propreté et stérilisation Evolution vers un emploi de chef d'équipe
Chef d'équipe en propreté	Animation d'une équipe d'opérateurs sur site : organisation et suivi des travaux, respect des consignes de sécurité, des procédures... Contrôle la qualité du travail en regard du cahier des charges établi avec le client	Bac pro Hygiène, propreté, stérilisation BTS Métiers des services à l'environnement Evolution vers un emploi de chef de site
Chef de site	Relation avec le client : conseil, préparation du cahier des charges Organisation du chantier : équipes et responsable, calendrier... Validation des activités	Bac pro hygiène, propreté et stérilisation BTS Métiers des services à l'environnement Evolution vers un emploi de chef de secteur
Chef d'agence	Responsable de la gestion et du développement de l'activité de l'agence ; recherche et analyse de marchés, devis et contrats clients ; recrutement des opérateurs, formation	Titre/BUT responsable de développement hygiène, propreté et services MBA manager des entreprises de services



Agent d'entretien

Le métier d'agent d'entretien offre de nombreux débouchés avec des perspectives d'évolution en tant que chef d'équipe ou agent de maintenance. Garant de la propreté des lieux et des structures dans lesquels il exerce (entreprises, aéroports, gares, centres commerciaux), l'agent d'entretien doit être dynamique et pourvu d'une bonne condition physique en raison d'horaires décalés et d'une station debout prolongée. Le respect des règles d'hygiène et de sécurité constitue bien sûr un leitmotiv de la profession.

Environ 490 000 emplois dont 460 000 dus aux départs en fin de carrière et 30 000 aux créations nettes d'emplois

Des tensions dans les métiers de l'industrie

Sous le terme « industrie » on place les activités économiques qui ont pour objet l'exploitation des richesses minérales (industries extractives), la production et la distribution des sources d'énergie et d'eau, la gestion des eaux usées et des déchets... et par ailleurs la transformation des matières premières en produits fabriqués (industries manufacturières). Celles-ci rassemblent les activités dédiées à la conception, la fabrication et la vente de biens matériels (automobile, aéronautique, agro-alimentaire, chimie, métallurgie, pharmacie, textile...) et intègrent les activités de maintenance de l'outil de production et des biens produits.

L'industrie française est composée d'une multitude d'acteurs de tailles différentes et d'une grande diversité d'emplois et de niveaux de qualifications, ce qui donne des visions contrastées (voire contradictoires) de son évolution sur la décennie à venir.

Selon l'INSEE, l'industrie compte 259 310 entreprises et

3 111 157 salariés en 2020. Les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire réunissent 68% des salariés (cf. tableau ci-dessous).

Métiers de l'industrie ou métiers industriels ?

L'emploi des métiers de l'industrie se distingue de celui des branches ou des secteurs industriels. La Dares identifie les métiers industriels comme les métiers en rapport direct avec la conception, la réalisation d'un produit industriel ou encore la maintenance de machines.

D'une part, les industries n'embauchent pas uniquement ces métiers mais comme dans tous les secteurs d'activités, les entreprises font appel à des employés, des cadres administratifs ou à des commerciaux et donc l'acception « métiers de l'industrie » est plus large.

Inversement, les métiers industriels ne sont pas tous recrutés dans l'industrie, mais aussi par les services mar-

Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Chiffre d'affaires HT en millions d'euros
Grandes entreprises et entreprises de taille intermédiaire	1 814 0,6 %	2 117 242 68,2 %	897 466 81,94 %
Petites et moyennes entreprises	24 063 9,2 %	764 756 24,5 %	159 043 14,53 %
Microentreprises	233 433 90,02 %	229 158 7,3 %	38 511 3,53 %
Total	259 310	3 111 157	1 095 020



© DR - Archives Airbus SAS

chands, par exemple dans des cabinets d'études qui travaillent pour l'industrie.

Certaines fonctions industrielles, comme la maintenance des équipements ou le contrôle de la qualité, sont devenues essentielles dans de nombreux secteurs d'activité. De ce fait, les ingénieurs et cadres de l'industrie comme les techniciens et agents de maintenance sont aujourd'hui souvent recrutés par les secteurs du conseil (stratégie, analyses techniques) et du commerce (maintenance et contrôle qualité), même s'ils exercent également dans des activités industrielles. La part des ingénieurs et cadres de l'industrie exerçant leur fonction dans les services marchands est ainsi passée de 37% à 45% entre 2008 et 2018.

Par ailleurs, les accélérations technologiques successives et le nombre croissant de jeunes diplômés formés aux technologies numériques en particulier ont conduit à privilégier le recrutement de personnes davantage formées, y compris dans l'industrie.

La complexité des emplois relevant de l'industrie

Comme le montre le rapport de France Stratégie Métiers 2030, le diagnostic sur l'évolution de l'industrie est complexe en raison d'une interpénétration croissante des activités industrielles et de services. Le processus d'externalisation et de recentrage des activités industrielles sur leur cœur de métier explique en partie la porosité qui existe entre industrie et services. Une partie des fonctions exercées en interne a été transférée à des sociétés de services, de conseil, de recherche et développement (R&D), de fourniture de main d'œuvre (intérim), de restauration ou de nettoyage, expliquant la baisse de l'emploi manufacturier français.

Dans les dernières années, l'industrie en France perdait des emplois, notamment en raison de la délocalisation de certains secteurs. Au vu des changements technologiques, notamment pour assurer la transition écologique et des problèmes d'approvisionnement durant la crise sanitaire, la nécessité de réindustrialiser la France est devenu un enjeu national de la décennie à venir.

Des évolutions favorables dans certains secteurs

Selon le scénario retenu dans le rapport de France Stratégie sur les Métiers en 2030, les métiers industriels se redresseraient, inversant la tendance baissière des années passées.

Il y aurait également un recentrage de l'industrie sur certaines activités stratégiques : la crise sanitaire a en effet mis en lumière la dépendance de l'économie nationale aux pays émergents et sa vulnérabilité aux ruptures d'approvisionnement en matière de produits chimiques et pharmaceutiques, de produits métallurgiques et de biens d'équipements.

Ainsi les métiers industriels progresseraient de 45 000 emplois nets créés d'ici à 2030.

Si ce volume d'emplois semble faible au regard des emplois industriels, il faut ajouter le remplacement des salariés qui feront valoir leurs droits à la retraite et donc les postes à pourvoir sont la somme des créations nettes d'emplois et des départs en fin de carrière.

Par ailleurs, ce solde positif masque des contrastes de forte progression (+ 75 000 emplois pour les ingénieurs et cadres de l'industrie soit 24 % de plus entre 2019 et 2030) et de régression (- 15 000 emplois des ouvriers peu qualifiés des industries de process).

Ce sont donc les métiers les plus qualifiés qui devraient

progresser d'ici à 2030 (ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, techniciens et agents de maîtrise de maintenance). 117 000 jeunes débutants rejoindraient les fonctions d'ingénieurs et de cadres de l'industrie. Pour la création d'emploi de techniciens et agents de la maintenance, il est prévu + 48 000 postes soit 10% de plus entre 2019 et 2030. Pour ces postes, sur les 161 000 jeunes qui débuteraient entre 2019 et 2030, 87 000 n'auraient pas dépassé le niveau baccalauréat et 74 000 seraient titulaires d'un diplôme du supérieur.

La maintenance industrielle, plus préservée de la concurrence internationale, serait confrontée à d'importants gains de productivité liés aux innovations numériques comme la maintenance assistée par ordinateur qui permet de prévenir les pannes (maintenance prédictive) et d'optimiser la durée de vie des équipements en nécessitant moins d'interventions : 30 000 emplois seraient perdus dans ce type d'activités dans la décennie à venir. En revanche, les techniciens en maintenance seront davantage sollicités sur des expertises d'analyses et de contrôle d'où une évolution des compétences dans ces métiers.

Mais l'emploi continuerait de se replier dans les industries de basse technologie (caoutchouc, plastiques...) très concurrencées par les pays émergents.

D'une manière générale (même au-delà de l'industrie), les créations d'emploi concerneront en particulier les diplômés de l'enseignement supérieur.

Les industries plus technologiques et plus haut de gamme, notamment les matériels de transport (automobile, aéronautique, rail, espace), la pharmacie et les produits informatiques ou électroniques stabiliseraient leurs emplois. Le recentrage de la politique industrielle sur ces activités jugées stratégiques et le renouvellement des équipements de transport pour lutter contre le changement climatique favoriseraient la résistance de l'emploi de ces secteurs.

Parmi les pistes étudiées dans le rapport de France Stratégie, il y a un scénario de transition bas carbone qui vise à réduire les gaz à effet de serre. Dans ce scénario, l'emploi industriel total perdrait 10 000 postes en 2030 par rapport au scénario de référence. La chimie qui compte pour 29 % de la consommation d'énergie brute de l'industrie et le secteur de l'énergie seraient pénalisés. Le textile, responsable de 10 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre, pâtirait également d'une transition qui limiterait les zones d'approvisionnement consommatrices de transport. En revanche, la métallurgie et les produits minéraux qui alimentent la construction bénéficieraient de l'accélération de la rénovation des bâtiments. La maintenance des équipements indus-

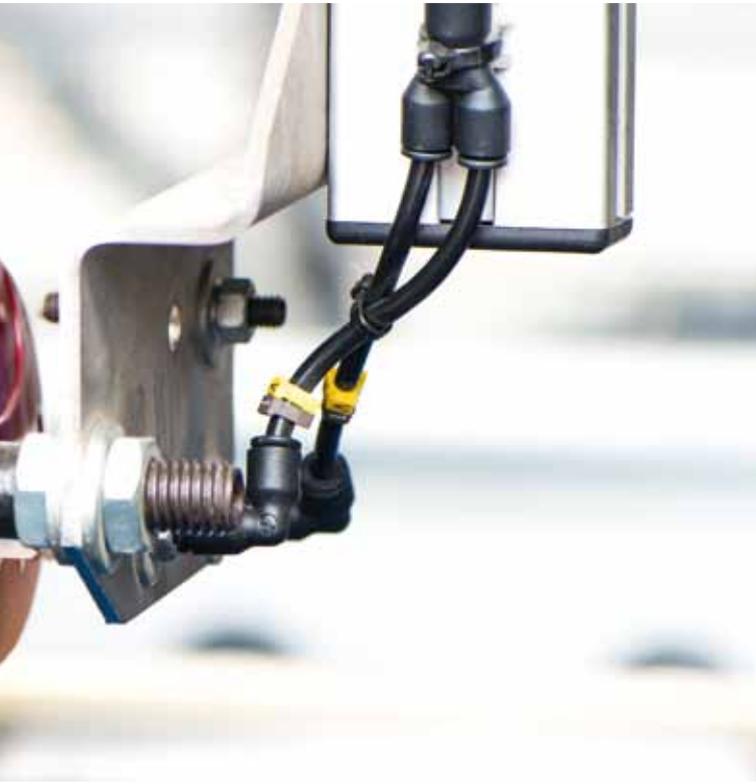


triels et la fabrication de matériels de transport seraient également avantagées par une transition bas carbone fondée sur l'investissement. Ce serait aussi le cas de l'industrie automobile qui bénéficierait du remplacement des véhicules thermiques, même si la fabrication des véhicules électriques nécessite moins d'heures travaillées par unité produite.

Le rapport de RTE (gestionnaire du Réseau de transport d'électricité)

Dans un rapport publié en février 2022 visant à dresser un bilan prévisionnel de l'évolution du système électrique, RTE, considère différents scénarios possibles d'évolution de la structure productive de l'économie française. En particulier plusieurs hypothèses alternatives sont retenues sur l'évolution de l'industrie. Dans le scénario de référence de ce rapport, l'industrie manufacturière continue de voir son poids dans le PIB baisser très légèrement, passant de 9,9% en 2019 à 9,8% en 2030, pour remonter ensuite et se stabiliser à 10 % du PIB dans les années suivantes.

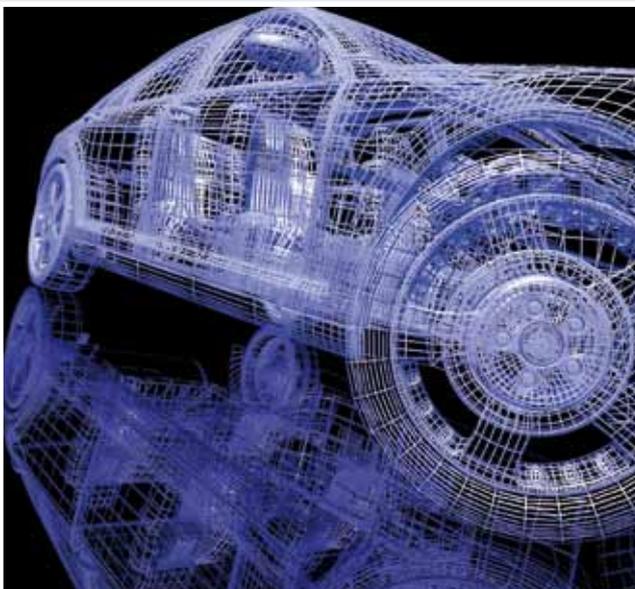
De manière complémentaire à ce scénario de référence, RTE intègre dans son analyse un scénario spécifique de réindustrialisation profonde dans lequel « l'activité industrielle française serait amenée à augmenter de manière très importante afin de répondre aux différents objectifs socio-économiques : souveraineté stratégique, création



© DR - Archives Adobe Stock

d'emplois, réduction de l'empreinte carbone. Dans ce scénario, l'industrie manufacturière verrait son poids dans le PIB remonter à l'horizon 2050 pour atteindre 12-13 % ».

Dans les deux cas, la réindustrialisation intègre un accroissement des secteurs stratégiques et de technologies de pointe et une re-délocalisation des productions fortement émettrices de gaz à effet de serre vers l'étranger visant à réduire l'empreinte carbone de la France.



© DR - Archives Fotolia

Des difficultés de recrutement qui risquent de perdurer

Comme d'autres secteurs économiques, l'industrie rencontre des difficultés pour répondre aux besoins des entreprises. Pour une large part, l'exercice de ces métiers nécessite des compétences techniques spécifiques qui s'acquièrent par le biais d'une formation professionnelle initiale (scolaire et apprentissage) ou continue sanctionnée par un diplôme (CAP, bac pro, BTS ou BUT, licence professionnelle, écoles d'ingénieurs) et divers titres inscrits au RNCP, mais aussi sur le tas pour certaines tâches répétitives.

Les tensions sont liées à un manque de main d'œuvre disponible localement (profils inadéquats des postulants) ou liées aux conditions de travail jugées difficiles, à un déficit d'image et à de nombreux préjugés qui perdurent (métiers fatigants, pénibles, bruyants ou sales, peu rémunérés).

Avec l'automatisation des tâches et la digitalisation des procédés beaucoup de candidats potentiels ne sont pas formés aux outils numériques qui pénètrent de plus en plus dans les métiers industriels (internet des objets, robotique...) modifiant les modes d'organisation du travail, de production et par là même les compétences attendues des opérateurs.

Des difficultés de recrutement plus ou moins importantes se maintiendraient aussi pour la quasi-totalité des métiers : techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs, réglieurs, tuyauteurs et chaudronniers, carrossiers, mécaniciens de véhicules et ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique, de même que les ouvriers non qualifiés (mécanique, électricité-électronique notamment) et les ingénieurs et cadres de l'industrie.

Selon le rapport de la Dares dans les métiers qui requièrent une formation spécifique, certains souffrent plus particulièrement d'un vivier de candidates et candidats potentiels trop restreint.

Certaines filières professionnelles, comme la métallurgie, se sont mobilisées pour attirer des candidates dans leur formation avec, cependant, un succès très relatif. La force des représentations, l'accueil et l'intégration souvent difficiles que reçoivent les jeunes femmes durant leurs études ou sur le lieu de travail, marqués par des codes comportementaux très masculins, constituent toujours des obstacles importants à la mixité.

En conclusion, selon l'UIMM l'industrie offre des opportunités de carrière attractives, notamment pour les jeunes diplômés, un emploi stable : 50% des embauches de plus d'un mois se font en CDI et 92% des salariés du secteur sont aujourd'hui en CDI et de meilleures conditions salariales : dans les entreprises industrielles, les salaires sont en moyenne 13% supérieurs à la moyenne nationale.

Bâtiment et travaux publics : un secteur en mutation

Le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) regroupe des filières métiers aussi nombreuses que diverses car il recouvre les activités de construction de bâtiments (habitations, bureaux...) et de grandes infrastructures (routes, ponts, transports, adduction d'eau...) relevant de marchés publics ou privés.

Leur point commun : des évolutions techniques, technologiques, réglementaires, économiques qui impactent et enrichissent les activités des entreprises et des salariés.

Un secteur en forte transformation

Les nombreuses mutations liées à la transition énergétique et environnementale, les exigences de qualité et de sécurité des bâtiments et des infrastructures, le développement du numérique... impactent les entreprises du BTP et les métiers en termes de compétences ainsi qu'au plan quantitatif dans leur besoin de recrutement.

Ces évolutions entraînent le développement de nouveaux produits (matériaux...), systèmes et de procédés (industrialisation, imprimante 3D...) nécessitant d'accompagner davantage d'une part, les entreprises et les salariés eux-mêmes et d'autre part le client. Les attentes deviennent fortes dans une société de plus en plus digitalisée.

Dans cette transformation, on voit qu'industrialisation et digitalisation participent à la construction de bâtiments durables, éco-responsables voire intelligents et que de ces évolutions sont nés des métiers émergents comme BIM manager ou ingénieur en efficacité énergétique.

Le BTP s'adapte pour rendre son modèle plus compé-

titif en vue de gains de productivité, par exemple par la modularisation et par l'externalisation d'une partie de la chaîne de production.

Des besoins d'emplois en hausse

Le BTP recrute environ 60 000 à 80 000 personnes par an possédant CAP, brevet professionnel, bac pro. C'est un secteur dans lequel les besoins de qualification se situent pour les opérateurs techniques entre les niveaux 3 et 4.

L'automatisation et le besoin d'encadrement d'équipes nécessitent de plus en plus un recrutement de niveaux 5 et 6 (BTS, BUT, licence).

Il est à noter que ce secteur manque cruellement d'ingénieurs (niveau 7) pour les bureaux d'études, la préparation et le suivi des chantiers, l'entretien et la maintenance des constructions.

Pour répondre à l'objectif de neutralité carbone fixé à 2050 de nombreuses créations d'emplois sont prévues y compris dans les métiers émergents de la rénovation des bâtiments.

Et de grands chantiers en cours ...

Le Bâtiment est un secteur particulièrement concerné par les difficultés de recrutement qui portent à la fois sur l'ensemble des régions françaises et sur l'ensemble des métiers du secteur. Elles sont toutefois particulièrement importantes sur la côte ouest du pays.

Les chiffres du BTP

Source : Observatoire des métiers du BTP



729 277

entreprises en 2020



1 402 456

salariés en 2021



269 503

recrutements en 2021



87 302

alternants en 2021

3 grands enjeux et 6 objectifs pour le secteur du Bâtiment

ENJEU 1

Augmenter le nombre de jeunes s'orientant vers les métiers du Bâtiment

→ **Objectif 1** : augmenter le nombre de jeunes en formation en développant l'attractivité des métiers

→ **Objectif 2** : diminuer le taux d'abandon des élèves en formation

ENJEU 2

Développer l'anticipation des entreprises en nouant des relations avec les écoles (dans une dynamique de GPEC)

→ **Objectif 1** : nouer des partenariats avec les écoles et organismes de formation

→ **Objectif 2** : favoriser l'anticipation des besoins en compétences et la transmission des savoir-faire d'expérience

ENJEU 3

Renforcer les liens avec les partenaires institutionnels intervenant sur le champ de l'orientation, la formation et l'emploi

→ **Objectif 1** : faire connaître les besoins des entreprises du Bâtiment auprès des professionnels de l'emploi

→ **Objectif 2** : nouer des partenariats pour diversifier les viviers et obtenir davantage de soutien des partenaires institutionnels

Source : Retours des entreprises réunies à l'occasion d'un groupe de travail sur les pistes d'actions mobilisables pour faire face aux difficultés de recrutement.

Source :
Observatoire
des métiers
du BTP

Ces tensions sont notamment le fait d'importants besoins en recrutement liés à la croissance de l'activité du secteur où par exemple 9100 personnes par an sont à recruter jusqu'en 2024 dans le secteur du bâtiment en Île-de-France (source : CEP Bâtiment IDF, 2019).

Le contexte sanitaire a eu, de surcroît, des conséquences sur les recrutements. Ces tensions pourraient s'accroître ces 5 prochaines années sur certains métiers du secteur : couvreurs, grutiers, maçons, étancheurs, soliers moquetistes, serruriers et charpentiers ; pour les postes de peintre, de menuisier, ceux des fonctions études, d'installateur d'équipements thermiques et climatiques des difficultés s'annoncent également.

Dans le secteur du BTP les besoins sont tout aussi importants pour la construction de grandes infrastructures dans le cadre du plan France 2030. L'exemple du métro du Grand Paris mobilise depuis plusieurs années jusqu'à 15000 emplois pour la construction des lignes, des gares... Dans les évolutions à venir, on peut citer le développement des transports du futur impliquant des infrastructures adaptées aux nouveaux modes de déplacement (voitures hybrides ou autonomes...), la construction de nouveaux réacteurs nucléaires pour la production d'électricité...

... avec des difficultés de recrutement

Celles-ci se caractérisent par :

- le déficit d'attractivité des métiers du secteur (seuls 44% des jeunes formés exercent leur premier emploi dans le secteur) ;
- un manque de personnes formées à proximité des lieux d'intervention. Cela peut s'expliquer par le nombre important de parcours de formation inachevés dans le BTP ;
- le manque d'expérience des candidats ;
- les exigences jugées trop élevées au regard de leurs compétences ;
- une pénibilité reconnue de l'activité (charges lourdes, postures, bruit, températures extrêmes...) même si les matériels évoluent.

Une lente féminisation du secteur

Un des grands objectifs de la profession est la féminisation du secteur. En 20 ans le BTP observe une féminisation progressive mais lente ; le nombre de femmes a augmenté seulement d'un peu plus de 1% en 10 ans. Elles se distinguent notamment dans les études techniques et les fonctions d'encadrement et de direction. Seule la profes-

sion d'architecte fait exception avec une proportion de femmes qui a presque doublé en 20 ans.

Un secteur ou la formation est un enjeu majeur

La formation initiale et continue est une opportunité pour la compétitivité des entreprises et la montée en compétences des salariés et futurs salariés.

Pour exercer les métiers du BTP, il existe trois types de formations :

- **les diplômes sous le contrôle du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ou celui de l'Enseignement supérieur.** Ils conditionnent l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Ils re-

connaissent aux titulaires un niveau de capacité vérifié pour l'exercice du métier,

- **les titres professionnels délivrés par le ministère du Travail,** sont des certifications attestant que leurs titulaires maîtrisent les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités qualifiées. Ils favorisent l'évolution professionnelle et s'adressent à toute personne souhaitant acquérir une qualification professionnelle,

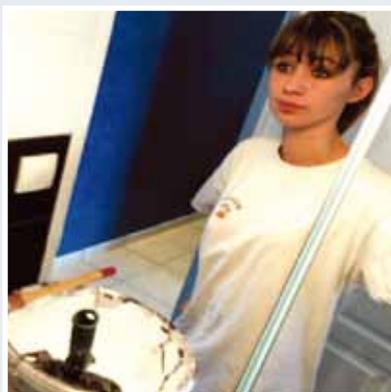
- **les certificats de qualification professionnelle (CQP)** attestent de la qualification des personnes à tenir un emploi clairement identifié pour une activité spécifique. Ils sont délivrés par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) du Bâtiment et des Travaux publics .

Alexia Roques, peintre applicateur de revêtement

PROPOS RECUEILLIS

Récit d'une jeune fille qui aimait aider son père pendant les vacances dans son entreprise de peinture mais qui ne trouvait pas sa voie...

Après un parcours sinueux allant d'une formation courte en section sanitaire et sociale pour être infirmière, elle bifurque sur une section STMG option gestion finances, obtient son bac, poursuit en BTS comptabilité pour s'apercevoir au cours d'un stage en entreprise que sa voie était dans le bâtiment et pas dans la comptabilité ! Bien décidée à rentrer dans ce métier, elle intègre l'École des métiers du Tarn-et-Garonne à Montauban pour y préparer le CAP de peintre applicateur de revêtements qu'elle obtient en 2017.



© DR

« **C**omme j'étais diplômée, je me suis consacrée à la partie professionnelle. J'ai fait mon apprentissage chez mon père, artisan installé à Castelsarrasin. J'ai continué en brevet professionnel, le BP Peintre Applicateur de revêtements toujours en apprentissage. Je l'ai obtenu en juin 2019. Cette année-là, j'ai été récompensée pour mon parcours atypique par le Rotary Club. Pendant mon apprentissage j'étais chef

d'équipe. Je suis maintenant responsable de chantier et je me prépare à reprendre la direction de l'entreprise. L'entreprise emploie 6 personnes avec une activité pour des particuliers, pour des entreprises et pour le secteur public. Actuellement, j'ai une double activité : sur chantier et au

bureau. Au bureau, je m'occupe de la gestion, des appels d'offres et de la partie administrative ; sur chantier, j'assure le suivi de chantier en plus des activités de peinture. J'ai des semaines bien remplies mais l'action et la diversité me motivent. J'ai d'ailleurs les projets de développer l'entreprise et prendre la suite. En même temps, j'essaie d'investir au niveau administratif, gestion de chantier, gestion et suivi des marchés, relation client et évolution dans les produits. Peut-être un rêve : devenir enseignante en peinture Mon message à celui ou celle qui cherche sa voie : choisir

l'apprentissage ! Les études paraissent plus courtes et on est bien encadré. Les professeurs et mon père m'ont montré le métier au fur et à mesure des années. Choisir un métier manuel si on aime bouger ! Sans oublier les qualités pour être peintre : la patience, l'habileté »

Source Florilège des métiers - Afdet Occitanie Midi-Pyrénées

ZOOM SUR QUELQUES MÉTIERS EN TENSION

Les métiers du chantier

Ces métiers exigent une main d'œuvre qualifiée titulaire d'un CAP, d'un BP ou d'un bacclauréat professionnel et

pour lesquels les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement.

Métiers	Nombre de salariés	Commentaires sur le recrutement
Serrurier	15 000	6 mois de délai pour 83% des entreprises
Plâtrier plaquiste	23 400	Forte tension - plus d'un an de délai
Couvreur	25 000	Forte tension - manque de personnes formées à proximité - faible attractivité du métier
Maçon	100 000 (Effectif le plus important du secteur)	Tension - faible attractivité du métier - difficulté physique
Charpentier	17 600	Difficultés liées au nombre d'offres d'emplois en regard du nombre de salariés ; difficulté à trouver des charpentiers capables d'intervenir sur la charpente métallique, de lire des plans ou de maîtriser l'aménagement de combles.
Plombier	20 000	Le manque d'expérience des candidats au cœur des difficultés de recrutement - niveau d'exigence élevé
Menuisier	50 000	Manque de personnel formé Faible taux de remplissage des formations
Carreleur	13 000	Peu de tension mais déficit de personnes disponibles eu égard aux besoins
Electricien	45 000	Des tensions relativement limitées pour ce métier mais les entreprises soulignent le fait que certains électriciens décident de s'installer en tant qu'indépendants
Installateur d'équipements thermiques et climatiques	27 000	Des tensions importantes marquées par une augmentation des besoins. Le secteur est également concurrencé par l'intérim. Plus de 12 mois sont nécessaires pour recruter
Tailleur de pierre	1 000	Des métiers peu en tension qui en principe sont recrutés par d'autres secteurs que le BTP

Les métiers de l'encadrement

• agent de maîtrise et cadre
(Bac +2 +3 type BTS Bâtiment - BUT Génie civil...)

• ingénieur BAC+5 très recherchés avec master spécialisé en BIM, diplôme d'architecture

Métiers	Nombre de salariés	Commentaires sur le recrutement
Chef d'atelier, Chef d'équipe, Chef de chantiers, Conducteur de travaux, BIM manager*	70 000 pour l'ensemble des postes	On constate un déséquilibre entre les besoins croissants exprimés par les entreprises (le nombre d'offres d'emploi a doublé pour les conducteurs de travaux et plus que doublé pour les chefs de chantier) et le nombre de personnes formées. Le nombre de candidats formés est trop faible par rapport à la demande, ce qui accroît la concurrence entre entreprises. * chef de projet qui travaille à partir d'une maquette numérique 3D qui coordonne et optimise la communication entre les acteurs de la conception à l'exécution des travaux ; Profil très recherché

(sources professionnelles variées : FFB, Observatoire des métiers du BTP...)

Les métiers du soin et de l'accompagnement social

Dans le contexte de crise sanitaire qui se poursuit depuis 2020, un déficit de **professionnels de la santé** tant en milieu hospitalier qu'en secteur libéral met le système de santé en grande difficulté.

Cependant le **secteur social**, dont les emplois sont complémentaires de la prise en charge des personnes, mérite aussi d'être regardé car les métiers du soin et de l'accompagnement social ont une certaine proximité d'intervention.

Ils s'adressent majoritairement à des personnes ayant des besoins spécifiques de santé (malades), de bien-être, de maintien de l'autonomie ou de l'accompagnement à la dépendance (personnes âgées, personnes handicapées), de prévention et d'éducation (petite enfance).

Un contexte qui explique le besoin accru de professionnels

L'élévation de l'espérance de vie et son corollaire, le vieillissement de la population avec un risque de dépendance accru, projettent des perspectives favorables d'emplois pour les prochaines décennies dans ces deux secteurs. Selon l'Insee, le nombre de seniors en perte d'autonomie devrait atteindre 3 millions en 2030. L'accompagnement s'effectue souvent au domicile par les aides à domicile, les aides ménagères et les assistantes maternelles pour la garde d'enfants bien que ce dernier secteur d'emploi semble moins impacté pour les années à venir par des besoins accrus.

Il faut aussi intégrer les aspects démographiques qui peuvent évoluer variablement selon les régions et le contexte (par exemple la crise sanitaire a généré des mouvements de familles vers des villes moyennes voire à la campagne entraînant un déplacement de la demande).

Par ailleurs, pour certaines catégories professionnelles, dont la moyenne d'âge est élevée, il convient de prendre en compte le renouvellement des professionnels. Par exemple, selon, le rapport Métiers 2030, le taux

de renouvellement dépassera 35 % dans les métiers de services à la personne (personnels de ménage, aides à domicile, assistants maternels), du fait que ces emplois sont souvent exercés majoritairement par des femmes soit restées au foyer soit souhaitant changer d'activités.

Quelques projections extraites du rapport Métiers 2030

Selon le rapport de France Stratégie, « **avec 370 000 postes créés entre 2019 et 2030, médecins, infirmiers, aides à domicile et aides-soignants seraient parmi les métiers les plus créateurs d'emplois.** »

« Les estimations du ministère des Solidarités et de la Santé relatives à l'accompagnement de la dépendance font ainsi état d'un besoin supplémentaire d'aides-soignants et d'accompagnants de plus de 18 000 par an d'ici 2024, que (la) projection prolonge à 2030 (soit 210 000 emplois créés de 2019 à 2030 dans ces deux professions).

« Les professions paramédicales, dont font partie les opticiens, les psychologues, les techniciens de laboratoires d'analyse médicale ou les kinésithérapeutes, créeraient 40 000 emplois supplémentaires d'ici 2030 ».

Qu'entend-on par professions de santé ?

Elles se composent de trois catégories :

- **les professions médicales** : médecins, odontologistes, chirurgiens-dentistes et sages-femmes ;
- **les professions de la pharmacie et de la physique médicale** : pharmaciens d'officine et hospitaliers et physiciens médicaux (traitements radiothérapie) ;
- **les professions d'auxiliaires médicaux** : aides-soignants, auxiliaires de puériculture, ambulanciers, assistant dentaires, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale, techniciens de laboratoire médical, audioprothésistes, opticiens-lunetiers, prothésistes, orthésistes, diététiciens.



© DR - Archives Fotolia

Certaines professions dites réglementées relèvent d'un décret d'exercice qui précise les actes autorisés : c'est le cas des infirmiers, des masseurs-kinésithérapeutes, des pédicures-podologues, des ergothérapeutes, des psychomotriciens, des orthophonistes, des orthoptistes et des manipulateurs d'électroradiologie médicale.

Toutes ces professions seront-elles impactées par un accroissement de la demande ?

Bien que les besoins cruciaux soient pointés sur certaines professions pour la décennie à venir, nul doute que toutes les professions de santé vont se trouver sollicitées par les attentes croissantes de la population : prévention dès le plus jeune âge (médicale, odontologique, psychologique...), maintien ou récupération de l'autonomie et du bien-être (kinésithérapie, ergothérapie, psychomotricité...). A cette demande viennent s'ajouter les évolutions scientifiques et technologiques (nouveaux traitements, nouvelles techniques chirurgicales, meilleure prise en charge des maladies chroniques, prise en

compte de l'impact environnemental sur la santé, applications numériques ...) qui sont autant d'éléments qui nécessiteront des professionnels dont les champs d'investigation ne sont peut-être pas encore identifiés.

Comment accéder aujourd'hui aux professions de santé ?

Les professions médicales et de la pharmacie relèvent d'études universitaires qui ont été réorganisées en 2020. Deux nouvelles voies ont été mises en place pour l'accès aux filières médicales : médecine, maïeutique, odontologie, pharmacie, kiné (MMOPK) après la suppression du numerus clausus pour être remplacé par :

- le parcours d'accès spécifique santé (PASS) fait l'objet d'un examen organisé sous forme de partiels en 1^{re} année ; si l'étudiant échoue, il n'est pas autorisé à redoubler et il rejoint le voie licence (cf. ci-dessous).
- les licences accès santé (L.AS) sont des licences de nature diverses (sciences humaines, sciences, langues...) intégrant obligatoirement un enseignement

complémentaire en santé qui permet dès la 1^{re} année de licence (mais aussi en L2 voire en L3) de passer l'examen pour rejoindre les études médicales.

Deux tentatives sont autorisées pour accéder aux études de santé MMOPK que ce soit par la voie PASS ou L.A.S. Désormais, le nombre de places dans les différentes filières des études de santé dépendent des capacités respectives de formation des universités rattachées aux centres hospitaliers universitaires.

Ces deux voies sont accessibles sur Parcoursup et doivent permettre à des étudiants aux profils variés d'accéder aux études médicales sans privilégier comme antérieurement les cursus strictement scientifiques.

La majorité des professions d'auxiliaires médicaux sont accessibles par un diplôme d'enseignement supérieur (diplômes d'état d'infirmier, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure-podologue, d'ergothérapeute, de psychomotricien, d'orthophoniste, d'orthoptiste).

Certaines professions sont accessibles avec un BTS ou un DUT (diététique, analyses biologiques), ou un diplôme d'État de manipulateur en électroradiologie médicale.

Les aides-soignants, auxiliaires de puériculture, ambulanciers, assistants dentaires relèvent de formations agréées et de certifications délivrées par le ministère en charge de la Santé (diplômes d'État d'auxiliaire de puériculture, d'aide-soignant, d'ambulancier) ou par des centres de formation agréés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) des cabinets dentaires libéraux (titre d'assistant dentaire).

Aujourd'hui des passerelles sont mises en place pour favoriser la mobilité entre les formations. Par exemple, un aide-soignant (non titulaire d'un baccalauréat) peut devenir infirmier avec 3 années d'expérience professionnelle en présentant un dossier dans un Institut de formation en soins infirmiers (IFSI) pour suivre les 3 années sanctionnées par le diplôme d'État d'infirmier.

Au sein de la profession d'infirmier, la spécialisation vers certaines fonctions est possible après une expérience professionnelle complétée par de la formation pour avoir des métiers spécifiques : infirmier en pratique avancée, infirmier de bloc opératoire ou infirmier anesthésiste ou puéricultrice.

□ Aide-soignant

En raison du vieillissement de la population française et faute de candidats suffisants, la pénurie d'aides-soignants risque de perdurer dans les prochaines années, et ce en dépit d'une revalorisation des salaires et d'une plus grande reconnaissance de l'engagement du personnel soignant suite aux accords du Ségur (13 juillet 2020).



Fonctionnant en binôme avec l'infirmier lorsqu'il évolue en milieu hospitalier, l'aide-soignant assure les soins d'hygiène et de confort des patients.

Comme tout métier tourné vers la relation d'aide, la profession d'aide-soignant requiert de solides compétences relationnelles et une capacité à se mettre à la place d'autrui. Il est néanmoins important de savoir prendre de la distance face à certaines situations difficiles afin de ne pas emmagasiner les souffrances des patients et que cela ait des répercussions sur sa santé mentale.

Environ 290 000 recrutements entre 2019 et 2030 dont presque 40 % de créations d'emplois

□ Infirmier ou sage-femme

Professions majoritairement féminines, les infirmiers et les sages-femmes font déjà partie des métiers en tension du secteur médical. Selon le rapport Métiers en 2030, il y a de fortes chances que cette tendance se confirme dans les années à venir.

Douées d'un excellent relationnel, d'une grande rigueur et d'une aptitude à travailler en équipe, ces professionnels de santé sont chargés de soigner des patients et veiller à leur bien-être pendant toute la durée de leur séjour à l'hôpital.

Si l'infirmier est amené à prodiguer des soins sur n'importe quel type de patients, la sage-femme accompagne les femmes tout au long de leur vie, et en particulier de la grossesse à l'accouchement jusqu'aux premiers jours du nouveau-né.

Environ 250 000 recrutements entre 2019 et 2030 presque 45 % de créations d'emplois



@ DR - Archives Adobe Stock

Quelles sont les professions sociales ?

Le panel des professions sociales est aussi vaste que celui des professions de santé. Les interventions s'adressent à tous les âges de la petite enfance au grand âge en intégrant le handicap et à tous les publics (usagers individuels, familles, groupes).

Parmi les métiers du champ social on peut citer :

- **les métiers de l'accompagnement individuel** : aides à domicile, auxiliaire de vie sociale, assistantes maternelles ;
- les métiers qui s'exercent auprès d'un groupe : éducateur jeunes enfants, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, moniteur-éducateur ;
- **les métiers de l'accompagnement familial** : technicien de l'intervention sociale et familiale, assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale ;
- **les métiers d'encadrement** des équipes ou d'administration des structures d'intervention souvent appuyés sur la montée en compétences des métiers précédents.

Dans ce secteur, ce sont les professionnels de l'accompagnement individuel et ceux de l'encadrement qui seront les plus sollicités dans les années à venir.

Les aides à domicile, les auxiliaires de vie sociale assurent au plus près la réponse aux besoins des personnes âgées ou handicapées, le plus souvent au domicile de l'utilisateur.

Ces prestations relèvent des services à la personne pour lesquelles des avantages fiscaux sont mis en place car elles contribuent à maintenir à domicile, des publics fragilisés par la maladie, le handicap ou l'âge. Leur intervention requiert des compétences qui ne sont pas uniquement ménagères (création de diplômes spécifiques).

Diplôme délivré par le ministère chargé des Affaires sociales :

- DEAES : diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social de niveau 3 (ex-niveau V)

Diplômes délivrés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

- MC aide à domicile post CAP (petite enfance, assistant technique en milieux familial et collectif, CAP agricole Services aux personnes ... ; niveau 3)
- Baccalauréat professionnel Accompagnement, soins et services à la personne, option à domicile (niveau 4)

Les structures qui abritent ces services relèvent d'organismes publics ou privés qui assurent la mise à disposition de personnels après qu'une analyse du besoin a été conduite par un responsable en capacité d'apprécier la nature du besoin et la réponse à y apporter afin de proposer la solution la mieux adaptée en termes de compétences humaines et d'organisation et d'en assurer le suivi régulier.

Les divers diplômes permettent l'accès à ces fonctions dès lors qu'une expérience professionnelle est acquise assortie d'une formation spécifique.

Diplômes spécifiques pour l'encadrement délivrés par le ministère chargé des Affaires sociales

- certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (Caferuis, niveau 6)
- certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (Cafdes, niveau 7).

■ Aide à domicile

Sur le podium des Métiers en 2030 : la profession d'aide à domicile ! Ses missions fluctuent en fonction du degré d'autonomie des personnes accompagnées : soins d'hygiène, courses alimentaires, préparation des repas, entretien du logement, aide aux déplacements...

L'ensemble de ces tâches poursuivent un seul et même but : maintenir à domicile les personnes âgées, malades, ou en situation de handicap, dont elle s'occupe et à qui elle rend visite une à plusieurs fois par semaine.

Métier porteur et centré sur l'humain, l'aide à domicile est évidemment doté de réelles qualités relationnelles (bienveillance, patience, empathie et sens de l'écoute) ainsi que d'une grande résistance physique.

Environ 300 000 recrutements entre 2019 et 2030 dont 1/3 de créations d'emplois

CAP SUR 2030

Pour conclure... les 10 métiers ayant le plus de postes à pourvoir ces prochaines années !

Les métiers marqués d'un astérisque (*) ont été présentés dans les pages précédentes. Voici le top 10 :

- **agents d'entretien***
- **enseignants**
- **aides à domicile***
- **conducteurs de véhicule**
- **aides-soignants***
- **cadres des services administratifs, comptables, financiers**
- **cadres commerciaux et technico-commerciaux**
- **infirmiers, sages femmes***
- **ouvriers qualifiés de la manutention**
- **ingénieurs de l'informatique.**

□ Enseignant

C'est une tendance qui se fait déjà sentir dans certaines régions, l'Éducation nationale aura besoin de recruter des enseignants dans les années à venir. Leur mission, transmettre des connaissances et certaines valeurs aux jeunes générations, nécessite des qualités de pédagogue. Entre la conception des cours, l'animation et le soutien des élèves en difficultés durant les temps de classe, la correction des devoirs et les réunions avec l'équipe pédagogique, le métier ne laisse pas la place à l'ennui.

328 000 recrutements entre 2019 et 2030

□ Conducteur de véhicules

A l'horizon 2030, les conducteurs de véhicules légers ou poids-lourd continueront vraisemblablement d'être très demandés sur le marché du travail, qu'il s'agisse de transport de personnes ou de marchandises, spécialisés ou non. Ponctualité, rigueur et respect du code de la route sont des qualités essentielles du conducteur de véhicules quelle que soit la nature de ses missions.

Environ 300 000 recrutements entre 2019 et 2030

□ Cadre des services administratifs

Les évolutions technologiques ne produisent pas de miracles et il faudra toujours compter sur l'humain pour pouvoir gérer les tâches administratives et financières inhérentes à la vie des entreprises comme des établissements publics : création et suivi des tableaux de bord, contrôle des opérations financières, management d'équipe, gestion de l'information... Sachant communiquer aussi bien à l'oral qu'à l'écrit, ce cadre est rigoureux, organisé et doté d'un bon esprit d'analyse : et ce, qu'il exerce en 2022 ou en 2030 !

Environ 290 000 recrutements entre 2019 et 2030

□ Cadre commercial et technico-commercial

Les bons commerciaux savent se rendre indispensables auprès des entreprises qui ont su leur accorder leur confiance. Quelle entreprise ne rêverait pas de recruter un commercial qui sait toujours trouver les bons mots et les arguments les plus convaincants pour qu'un client décide d'acheter ses produits ou souscrire à ses services ? Devenir commercial suppose d'avoir des affinités avec la relation client, un bon sens de la communication et une capacité à se challenger pour lever les obstacles susceptibles de freiner une vente.

Environ 290 000 recrutements entre 2019 et 2030

□ Ouvrier qualifié de la manutention

Le succès du e-commerce n'y est sans doute pas pour rien : plus de 157 000 créations de postes de manutentionnaires sont attendues d'ici 2030. Chargé de manipuler et déplacer des marchandises jusqu'à leur zone de stockage ou d'expédition, le manutentionnaire occupe une fonction essentielle dans le domaine du transport et de la logistique. Il s'agit d'un métier physique et dynamique même si plusieurs outils ou engins de manutention apportent confort et d'efficacité. Avec le permis Caces (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité), le manutentionnaire pourra évoluer vers les métiers de préparateur de commandes ou magasinier-cariste.

Environ 240 000 recrutements entre 2019 et 2030

□ Ingénieur informatique

Il aurait été étonnant de ne pas retrouver au moins un métier lié au secteur de l'informatique dans ce classement. La maîtrise des outils numériques et digitaux sera de plus en plus exigée pour pouvoir sécuriser son employabilité et évoluer dans les prochaines années. De nombreux métiers de l'informatique devront continuer à recruter en 2030 : parmi eux, celui d'ingénieur informatique. Ce métier comprend de multiples spécialités et il est fort probable que cette tendance s'accroisse dans le futur. Actuellement, les employeurs exigent des compétences en programmation informatique, en gestion de base de données, en cybersécurité, ainsi qu'en systèmes d'exploitation.

Des nouveaux métiers d'ingénieur visant le traitement et la modélisation des données sous toutes leurs formes (data), et aussi la création et automatisation de modèles prédictifs (machine learning) font partie des métiers de haute qualification qui seront au cœur des métiers de l'intelligence artificielle (IA) en développement à l'horizon 2030.

Environ 190 000 recrutements entre 2019 et 2030.

Agissez avec l'AFDET dans votre région !

L'enseignement technologique et professionnel fait face à de grands défis dans la société et l'économie contemporaines : numérisation de la société et des entreprises, évolution des métiers et des compétences, nouvelles organisations et nouvelles pratiques de management, besoins accrus de mobilité et de flexibilité, adaptation de la formation initiale et tout au long de la vie, développement de l'apprentissage, innovations pédagogiques,...

IMAGINEZ ET CONSTRUISEZ AVEC L'AFDET L'AVENIR DE L'ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL !

- Venez à l'AFDET imaginer et construire « vos solutions » aux questions ou problèmes qui se posent à vous, dans une démarche de co-conception avec les diverses parties prenantes de l'enseignement technique,
- Venez apporter à l'AFDET votre expérience et vos connaissances pour les partager avec ceux qui en tireront avantage – autant que vous tirerez profit de leurs apports –,
- Grâce à l'AFDET, donnez de la visibilité à vos réalisations, quel que soit votre statut, à vos parcours éducatifs et professionnels, à vos expériences (salariés, jeunes et familles) ou à vos expérimentations ou vos actions (entreprises, établissements).

Retrouver une
présentation détaillée
de l'AFDET et les
coordonnées de votre
correspondant en région
sur le site
afdetfrance.org

L'AFDET déploie son réseau sur tout le territoire national
où elle structure ses actions autour de 5 axes :



VOUS ÊTES... ...DIRIGEANT ou CADRE D'ENTREPRISE

- Elle vous informe sur les évolutions du système de l'enseignement technique, sur la formation tout au long de la vie et sur l'offre territoriale d'enseignement technologique ou professionnel.
- Elle vous met en relation – à votre demande – avec le monde de l'enseignement technologique et professionnel, à tous niveaux et pour toutes spécialités ; ainsi qu'avec les prestataires de formation continue.
- Elle vous accompagne dans votre programme d'accueil de jeunes en stage ou en alternance / apprentissage.
- Elle dénoue avec vous et les diverses parties prenantes de l'enseignement technique, les problèmes que vous rencontrez sur les volets métiers/compétences/formations.
- Elle relaie dans ses prises de position vos préoccupations, vos difficultés, vos aspirations.

La contrepartie pour votre entreprise : une cotisation « personne morale » versée à l'AFDET.

Les élèves du bac pro Artisanat et métiers d'art, option marchandisage visuel, du lycée professionnel Gisèle Halimi de Toulouse en plein travaux de réalisation de leur chef-d'œuvre : conception de vitrines décalées, chef-d'œuvre récompensé du prix académique et du prix départemental de la Haute-Garonne.



@ DR

CHEF D'ŒUVRE EN BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL

Un florilège des meilleurs chefs-d'œuvre

Très attachée à la promotion de la voie professionnelle, l'Afdet Occitanie Midi-Pyrénées a proposé au recteur de l'académie de Toulouse de publier annuellement une sélection des meilleurs chefs-d'œuvre produits par les élèves ou apprentis de bac pro dans un florilège des chefs-d'œuvre.

L'Afdet valorise les chefs-d'œuvre de bac pro au niveau des départements par un prix départemental et parmi les chefs-d'œuvre ayant obtenu le prix départemental (8 départements), un est sélectionné pour le prix académique.

Cette initiative a pour objet de mettre en valeur les talents de la voie professionnelle et valoriser ainsi l'excellence de cette voie de formation sous statut scolaire et sous statut d'apprenti. Elle s'inscrit dans le cadre de la mise en place de la transformation de cette voie de formation tant au niveau du CAP que du bac pro. Les premières évaluations de chefs-d'œuvre par une commission mixte (académie et Afdet) ont été organisées à la session d'examen 2022. Pour la session 2021, des chefs-d'œuvre CAP ont été sélectionnés dans le cadre d'un florilège expérimental. La Fondation de la Dépêche du midi, l'académie et l'Ampa ont mis en place un concours pour les CAP seulement et sur la région académique Occitanie.

Déroulement du projet

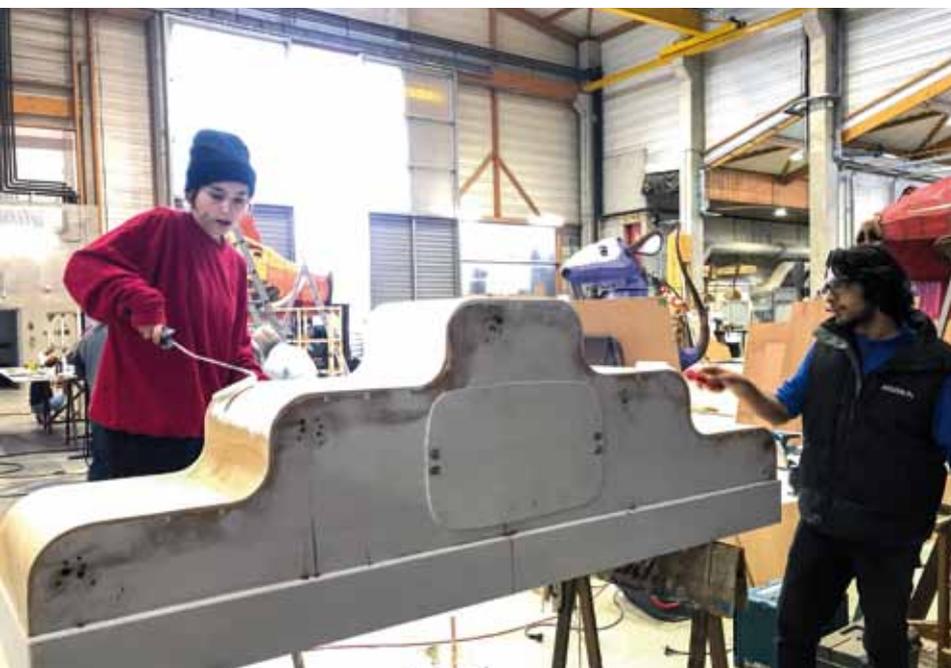
Le courrier conjoint du recteur de l'académie de Toulouse et du président de l'Afdet Occitanie Midi-Pyrénées, précisant le cadre de cette initiative, a été adressé en février 2022 à tous les établissements scolaire et

d'apprentissage préparant au bac pro. Ce courrier était accompagné du règlement du Florilège des chefs-d'œuvre 2022, de la fiche de proposition à compléter par l'établissement, de l'autorisation « droit à l'image » et celle relative au « droit à publication ». Les dossiers transmis fin juin 2022 par

Le palmarès 2022

Pour cette session 2022 et suivant les critères de sélection définis, le palmarès du florilège des chefs-d'œuvre suivant a été établi.

- **Prix académique et prix départemental de la Haute-Garonne :**
chef-d'œuvre « conception de vitrines décalées », bac pro Artisanat et métiers d'art option marchandisage visuel, lycée professionnel Gisèle Halimi de Toulouse en lien avec l'Usine, l'association des commerçants de la place de l'Estrapade et le lycée Joséphine Baker de Toulouse ;
- **Prix départemental de l'Aveyron :**
chef-d'œuvre « spirale aromatique, couplée à un composteur pour déchets de cuisine », bac pro restauration hôtellerie, lycée Jean Vigo de Millau ;
- **Prix départemental du Tarn :**
chef-d'œuvre « la relation clients en 5 étapes... ou presque », bac pro en 1 an Métiers du Commerce et de la Vente option A animation et gestion de l'espace commercial, lycée Anne Veaute de Castres.



œuvre de l'académie de Toulouse



Dominique Massabuau, inspectrice de l'Éducation nationale arts appliqués design métiers d'art, copilote du florilège des chefs-d'œuvre des bacs pros de l'académie de Toulouse

les établissements ont été classés par département et soumis à une commission mixte composée de représentants de l'académie de Toulouse et de l'Afdet Occitanie Midi-Pyrénées. Elle est coprésidée par l'inspectrice de l'Éducation nationale Arts appliqués Design métiers d'art en responsabilité académique de cette nouvelle épreuve du chef-d'œuvre et par le président de l'Afdet Occitanie Midi-Pyrénées. Cette commission de sélection chargée de retenir les chefs-d'œuvre d'ex-

cellence et d'attribuer les prix départementaux et le prix académique s'est réunie le 3 octobre 2022. Les prix départementaux et le prix académique retenus sont valorisés au titre de l'établissement de formation. Les chefs-d'œuvre classés et primés paraîtront au Florilège des chefs-d'œuvre 2022.

Une reconnaissance d'excellence

Conformément au règlement établi du florilège 2022, les critères de sélection ont porté sur la recevabilité du dossier (le projet est-il conforme au règlement), sur la participation individuelle ou collective des élèves observable et leur implication dans la réalisation du chef-d'œuvre, la production qualitative des pièces transmises et leur exploitation pour intégrer le florilège, l'originalité du projet sur les plans de la créativité des élèves, de l'innovation et de la réalisation technique. Pour cette première édition, 13 établissements ont participé à cette initiative de valorisation du chef-d'œuvre. Les certificats de réussite attribués aux établissements ainsi que le trophée d'excellence de l'Afdet seront remis aux lauréats lors de la prochaine assemblée générale 2023 de l'Afdet Occitanie Midi-Pyrénées.

Simon BRESSOLLES,
Afdet Occitanie Midi-Pyrénées



Le chef-d'œuvre « Spirale aromatique, couplée à un composteur pour déchets de cuisine », réalisé par les élèves de bac pro Restauration-Hôtellerie du LP Jean Vigo de Millau, prix départemental de l'Aveyron



Séquence du chef-d'œuvre « La relation clients en 5 étapes... ou presque » présenté par les élèves du bac pro 1 an Métiers du Commerce et de la Vente option Animation et gestion de l'espace commercial du lycée Anne Veaute de Castres (prix départemental du Tarn)

LES ACTEURS À L'ŒUVRE

Dans le cadre de la liaison segpa-lycée professionnel, les professeurs de segpa et du CAP ATMFC du lycée des métiers Europe à Reims organisent un concours culinaire pour motiver les élèves et les rendre acteurs de la construction de leur projet d'orientation. Une belle occasion pour développer les compétences des élèves en atelier, leur apprendre à coopérer et préparer en douceur le passage du collège au lycée.

CONCOURS CULINAIRE À REIMS

Rendre les élèves de segpa acteurs de la construction d

Le 5 mai dernier, les élèves de 3e segpa (section d'enseignement général et professionnel adapté) et de 1re année de CAP Assistant technique en milieu familial et collectif (ATMFC) du bassin de Reims se sont retrouvés au lycée des métiers Europe pour la clôture de la huitième édition du concours « Un goûter presque parfait ».

Initié et organisé par Audrey Godot, professeure de biotechnologies, et Cybèle Thirion, professeure d'arts appliqués, le concours s'inscrit dans les actions du parcours Avenir des élèves de segpa. Il vise à les rendre acteurs de la construction de leur projet d'orientation. Une initiative en parfaite cohérence avec les instructions ministérielles qui soulignent :

« Le parcours Avenir doit permettre à tous les élèves de segpa de construire progressivement une véritable compétence à s'orienter et développer le goût d'entreprendre et d'innover, au contact d'acteurs économiques et par la découverte des établissements de formation diplômante ».

De l'avis général des enseignants et

Les formations dispensées au lycée professionnel Europe

Construit en 1967 et agrandi en 2011, le lycée professionnel Europe est situé dans le quartier du même nom à Reims. Il scolarise un peu moins de 600 élèves et étudiants. Il est aussi l'un des centres de formation du gré à la Marne et accueille parfois jusqu'à une soixantaine d'apprentis par période.

« Apprendre à prendre soin des autres » résume bien ses formations. Les diplômes auxquels il prépare vont du CAP au BTS.

☐ Trois CAP

- CAP « Accompagnement éducatif petite enfance » (AEPE)
- CAP « Assistant(e) technique en milieu familial et collectif » (ATMFC)
- CAP « Métiers de la coiffure » (COIF)

☐ Six bacs pros

- bac pro « Accompagnement, soins et services à la personne » (ASSP), avec deux options : à Domicile (D) et en Structure (S)
- bac pro « Animation enfance et personnes âgées » (ANIM)
- bac pro « Métiers de la coiffure » (BP COIF)
- bac pro « Métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie » (ECP)
- bac pro « Hygiène, propreté et stérilisation » (HPS)
- bac pro « Métiers de la mode et du vêtement » (MMV)

☐ Un BTS

- Le BTS « Métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie » (MECP), avec deux options : Management (Option A) et Formation marques (option B).



@DR

e leur projet d'orientation

des directeurs de segpa présents, ce concours culinaire est source de motivation pour les élèves et contribue à les valoriser. « C'est une action qui se déroule toujours dans la bonne humeur, souligne Audrey Godot, de surcroît sur une durée qui permet de travailler en profondeur la continuité pédagogique entre le collège et le lycée. Elle nourrit également les échanges de pratiques entre les enseignants de segpa et de lycée professionnel. »

Informés dès les premières semaines de l'année de son organisation et des modalités de participation, les élèves montrent plus d'implication dans l'apprentissage des gestes professionnels lors des ateliers de découverte du champ hygiène alimentation services (HAS).

Quant aux lycéens du CAP ATMFC, souvent issus eux aussi de segpa ou d'Ulis, ils y trouvent une belle opportunité pour montrer à un jury composé de chefs d'établissement et de directeurs de segpa les compétences qu'ils ont développées. La présentation de leur réalisation offre aussi

à leurs enseignants des disciplines générales (français, maths, arts appliqués...) une entrée motivante pour les enrôler en amont dans les apprentissages et les entraîner à la prise de parole en public.

Participation de six collèges

L'édition 2022 du concours a été particulièrement attendue par les élèves. Après les longues périodes de restriction sanitaire, ils étaient tous ravis de se rencontrer en présentiel pour l'épilogue convivial de cet événement auquel ils s'étaient préparés durant l'année scolaire dans leurs établissements respectifs. Six collèges rémois ont pris part à l'événement aux côtés des lycéens : les collèges Maryse Bastié, Paulette Billa, Georges Charpak, Paul Fort, Joliot-Curie et Trois Fontaines. Les recettes réalisées par les élèves étaient aussi belles que bonnes : rainbow cake, beignets, gâteau au citron, gâteau au carambar en forme de poisson, pièce montée... Un régal pour les yeux et les papilles ! Le jury était une fois de plus impressionné par les compétences développées par les élèves. Lors de la cérémonie

de clôture animée par Rémi Carton, proviseur adjoint du lycée Europe, les prix ont été décernés et chaque groupe a été récompensé pour son goûter : goûter équilibré, gourmand, original, surprenant, flashy, harmonieux. De même, chaque élève participant a reçu un lot en récompense pour son implication dans le projet. Les lycéens du CAP ATMFC ont obtenu le prix du goûter gourmand.

Mais au-delà des récompenses, l'objectif reste surtout « de préparer l'élève de segpa à la poursuite ultérieure d'une formation professionnelle diplômante. Cette préparation s'effectue dans le cadre de champs professionnels dont les formations diplômantes correspondantes sont clairement identifiées » (comme le préconisent les instructions officielles). Les lycéens, de leur côté, sortent toujours, de cette belle manifestation, fiers de leur production et plus confiants quant à leurs capacités à réussir leur formation.

Denis DAMBRÉ,
proviseur du lycée des métiers
Europe, Reims



© DR

Le DEAS et l'UF2S, diplômes récemment proposés par le lycée de l'Europe

Depuis la rentrée 2021, le lycée accueille une antenne de l'Institut régional de formation des aides-soignants (Ifas) pour une formation postbac, en un an, au diplôme d'état d'aide-soignant (DEAS). De même, il a ouvert l'option unité facultative Secteur sportif (UF2S) qui s'adresse aux élèves de bac pro Animation - enfance et personnes âgées (ANIM) et accompagnement, soins et services à la personne (ASSP) qui souhaitent donner une coloration sportive à leur diplôme pour faciliter leur insertion dans le champ des métiers du sport.

Les projets pédagogiques et éducatifs du lycée sont structurés autour de deux grands volets : conduire les élèves à l'exercice d'une citoyenneté éclairée par les valeurs républicaines et valoriser, notamment au travers de restitutions de leurs réalisations, les talents qu'ils révèlent en classe. A cet effet, l'établissement organise chaque année deux manifestations :

- La Journée santé et citoyenneté (février-mars) durant laquelle de nombreux professionnels, associatifs mais aussi élèves et apprenants de l'établissement vont à la rencontre des lycéens dans le cadre d'ateliers interactifs sur la santé, l'engagement citoyen ou la protection de l'environnement.
- Le Festival des talents (avril-mai) qui consiste en une restitution-valorisation des réalisations des élèves dans les différentes filières et disciplines : défilé de mode par les élèves de Métiers de la mode et du vêtement (MMV), préparation des mannequins par les élèves de Coiffure et d'Esthétique, expositions et vidéos sur les réalisations des différentes filières, organisation et accueil des invités par les élèves, réalisation du buffet par les classes de CAP

Assistant(e) technique en milieux familial et collectif (ATMFC), slam, spectacle de danse...

Une classe de la filière coiffure a participé à l'édition 2022 de l'opération « Je filme le métier qui me plaît » et sa réalisation a été présélectionnée et présentée au Grand Rex à Paris.



Le lycée met également l'accent sur l'accès à la culture. Il entretient à cet effet des liens avec les institutions culturelles locales (le théâtre du Chemin vert, les musées, l'association Bronca...) et participe à l'opération « lycéens au cinéma ». Cette année 2022-2023, une classe de la filière esthétique effectuera au mois de mai, un séjour en Italie dans le cadre du projet « Résidence pro » initié par l'Académie de France à Rome - Villa Médicis et financé par la Région Grand Est. Le lycée est aussi engagé dans les actions de liaison collège-lycée (exemple : l'opération « un goûter presque parfait »), dans l'organisation du forum des formations au sein du bassin d'éducation et de formation de Reims et dans un partenariat avec la ville de Reims autour de l'intergénérationnel (la Semaine bleue). Son réseau partenarial compte de nombreuses entreprises locales.



VOUS ÊTES...

...DIRIGEANT D'ETABLISSEMENT DE FORMATION ou ENSEIGNANT / FORMATEUR

- **Elle vous informe** sur les programmes nationaux et régionaux pouvant avoir un volet formation ; elle vous alerte sur les opportunités à saisir.
- **Elle vous informe** sur les évolutions des attentes et des pratiques des entreprises, tant côté formation initiale que côté formation tout au long de la vie.
- **Elle vous met en relation** avec des entreprises et des établissements publics pour vous aider à placer vos stagiaires et vos apprentis.
- **Elle vous accompagne** à votre demande dans la conduite de projets ou l'animation de réseaux impliquant des acteurs de divers milieux (exemple : Campus des métiers et des qualifications).
- **Elle dénoue** avec vous et diverses parties prenantes du monde économique et des administrations territoriales, les problèmes que vous rencontrez sur les volets métiers/compétences/emploi mais aussi stages, contrats d'alternance, financement de projets,...
- **Elle relaie** dans ses prises de position vos préoccupations, vos difficultés, vos attentes.

La contrepartie pour votre établissement : une cotisation « personne morale » versée à l'AFDET.

...RESPONSABLE D'ORGANISATION PROFESSIONNELLE, DE SYNDICAT, D'ORGANISATION INTERPROFESSIONNELLE,...

- **Elle vous informe** sur les évolutions du système de l'enseignement technique, dans son ensemble, notamment sur le volet formation tout au long de la vie et sur l'offre territoriale d'enseignement technologique ou professionnel.
- **Elle vous met en relation** avec le monde de l'enseignement technologique et professionnel, à tous niveaux et pour toutes spécialités.
- **Elle vous accompagne** dans la conduite de projets ou l'animation de réseaux impliquant des acteurs de l'enseignement technologique et professionnel.
- **Elle dénoue** avec vous et diverses parties prenantes du monde économique et du système de l'enseignement technique, les problèmes que vous rencontrez sur les volets métiers/compétences/emplois/formation initiale et continue,...
- **Elle relaie** dans ses prises de position vos préoccupations, vos difficultés, vos souhaits.

La contrepartie pour votre organisation : une cotisation « personne morale » versée à l'AFDET.

...ETUDIANT ou APPRENTI, ou bien PARENT.

- **Elle vous informe** sur les évolutions du système de l'enseignement technique, dans son ensemble, et sur l'offre territoriale d'enseignement technologique ou professionnel (dans votre région, dans d'autres régions), et en particulier sur les passerelles qui existent entre différents niveaux et différents systèmes (diplômes et certifications, voie scolaire ou étudiante et voie de l'apprentissage).
- **Elle vous met en relation** avec des acteurs pertinents du système en fonction de vos interrogations, de vos attentes ou de vos choix, de vos besoins de financement, etc.
- **Elle vous met en relation**, le cas échéant, avec des établissements et/ou des familles adhérentes à l'association, dans d'autres régions que la vôtre, pour envisager une mobilité géographique associée à votre parcours de formation.
- **Elle vous accompagne** dans certaines démarches et, le cas échéant, dans une mobilité géographique, en la facilitant.
- **Elle dénoue** avec vous et diverses parties prenantes du monde de l'entreprise et du système de l'enseignement technique, les problèmes que vous rencontrez.

Tout cela pour une cotisation « personne physique » versée à l'AFDET.



Un projet de séminaire hors les murs, né d'une réflexion de l'Afdet sur la façon d'aborder l'aide au choix d'orientation avec des élèves fragiles, a été mis en œuvre au collège Le Semnoz à Annecy (Savoie). A l'attention d'élèves en risque de décrochage, il est porté par l'équipe éducative avec le soutien de sa hiérarchie, du rectorat et de l'Afdet.

COLLÈGE LE SEMNOZ EN PAYS DE SAVOIE

« Deux journées hors des murs », un séminaire pour des élèves en r

L'action « Deux journées hors des murs » est incluse dans un projet global de l'établissement en direction d'élèves « en risque de décrochage » qui ont plus de difficultés à se situer dans une logique de réflexion sur un projet professionnel.

Mise en place au cours du deuxième trimestre de la classe de 4e, l'opération « Deux journées hors des murs » constitue pour ces jeunes une première approche réflexive sur l'idée du projet professionnel qui devra se concrétiser l'année suivante, en classe de 3e.

Suspendue pendant la période covid l'opération dont il est rendu compte ci-dessous a été reprise au printemps 2022 avec les élèves du même collège et selon le même déroulement.

Le séminaire s'adresse en général à une classe entière regroupant des élèves ayant le même type de profil. La première opération a regroupé 18 élèves (15 filles, 3 garçons) issus d'une classe de 4e générale et d'une classe de 4e segpa (section d'enseignement général et professionnel adapté).

L'encadrement de ces jeunes a été assuré par six accompagnateurs : trois enseignants, deux éducateurs de l'association Passage (prévention) travaillant régulièrement avec le collège, un membre de l'Afdet Pays de Savoie.

Les élèves sont pour beaucoup issus de familles multiculturelles, ils ne sont pas toujours bien intégrés dans le système scolaire, voire dans la société ou présentent des difficultés particulières d'apprentissage à l'origine de leur inscription en segpa.

Organisé sur deux journées, l'accueil est réalisé dans une petite station de ski de moyenne montagne dans un parc naturel régional. L'hébergement a lieu dans des centres accueillant généralement des classes de neige.

Pourquoi proposer deux journées hors les murs aux élèves ?

Il s'agit de leur :

- donner un espace éducatif inhabituel avec des codes différents de ceux de l'école et de leur famille ;
- faire découvrir un milieu inconnu loin de la réalité quotidienne de la zone suburbaine dont ils sortent peu ;
- rencontrer de visu des professionnels, soit en allant les interviewer sur leur lieu de travail, soit en les recevant dans le centre d'hébergement ;
- expérimenter un moment de vie collective, loin de leurs repères habituels (faire son lit, desservir sa table, respecter les autres groupes partageant les lieux...).

Au programme des deux journées

- rencontres dans la station, en petits groupes autonomes, de plusieurs professionnels (magasin de sport, restaurant, hôtel, supérette, pisteurs-secouristes) ;
- rencontre-dialogue avec des militaires du Cirfa de Chambéry, accompagnés d'une jeune stagiaire en treillis très « rassurante » pour la majorité de filles composant le groupe ;
- rencontre-dialogue avec le directeur de la station et visite du garage des engins de damage ;
- visite de la fromagerie de la station, avec présentation de son fonctionnement et de ses productions par une animatrice habile à faire comprendre la complexité d'un savoir et de pratiques ancestrales ;
- travail en petits groupes au centre d'accueil, prenant notamment appui sur des fiches permettant d'exploiter les apports des visites et rencontres ;
- une « soirée des talents » où chaque élève est invité à présenter au groupe une de ses spécialités : chant, mime, sketch...etc.

Qu'apprend-on de ces jeunes au travers de ces journées ?

Ce sont des jeunes très fragiles, parti-



Visite de la fromagerie de la station, avec présentation de son fonctionnement et de ses productions par une animatrice habile à faire comprendre la complexité d'un savoir et de pratiques ancestrales

@DR

isque de décrochage

culièrement sensibles au regard des autres et tout particulièrement à celui de leurs camarades. Ils manifestent un grand besoin de reconnaissance et manquent de confiance en eux.

Ils ont des difficultés à se projeter dans un avenir dont ils voient mal les contours, en dehors de leurs repères habituels. A titre d'exemple cette réponse d'une jeune fille à la question : « *Que souhaiterais-tu faire plus tard ?* » (sous-entendu pour l'adulte qui posait la question, quel métier?) : « *être une bonne mère de famille et bien m'occuper de mes enfants et de mon mari* ».

Ils montrent un contraste entre leurs références sociales et culturelles très marquées et leur référence monolithique au monde des réseaux sociaux (usage intensif des téléphones portables qu'ils ont dû apprendre à fermer durant les temps d'activités et à confier la nuit à l'équipe d'encadrement... cela ayant été convenu en amont, au collège).

Quel bilan tirer du séjour ?

- une bonne cohésion du groupe or ce n'était pas évident au départ (cohabitation peu habituelle d'élèves du

collège avec les élèves de segpa) et une bonne adhésion aux activités proposées ;

- de la curiosité et de la réactivité (beaucoup de questions aux intervenants) ;
- des difficultés dans le travail écrit de réflexion individuelle sur le projet d'avenir professionnel (fiches préparées en amont par les enseignants) ;
- une mise en évidence de l'influence des inégalités sociales et culturelles sur le cursus scolaire et éducatif ;
- la « soirée des talents » fut, à cet égard, révélatrice. L'une des jeunes filles a ainsi montré des capacités vocales tout à fait exceptionnelles mais inexploitées hors du champ privé (famille, amis...) : pas de participation à une chorale, pas de cours de chant... étonnement même de la jeune fille devant le questionnement des accompagnateurs à ce sujet, comme si ce talent inné ne méritait pas un soin particulier et était en dehors du champ scolaire. Autre exemple : une jeune fille s'est lancée dans la mise en scène et en mots d'un épisode mal vécu d'interrogation en classe, mêlant avec une maîtrise étonnante la mise à distance et l'émotion encore sensible du moment ;
- des résultats positifs d'un travail spécifique avec ces élèves : cadrage rigou-

reux de la progression pédagogique, exigences bien établies avec un regard toujours bienveillant et encourageant, soutien de structures complémentaires (éducateurs travaillant au sein du collège, organisation du séminaire avec l'aide de la section Afdet Pays de Savoie et du Conseil départemental de la Haute-Savoie, recherche de liens avec des entreprises locales à travers des échanges avec la Maison des entreprises) ;

- des jeunes qui reviennent différents, plus réceptifs aux réflexions et travaux qui peuvent être conduits concernant les choix d'orientation et de projets professionnels.

Un séminaire de ce type a eu lieu au printemps 2022 (le premier post-covid !) avec des élèves du même collège et un déroulé quasiment semblable.

L'Afdet Pays de Savoie espère développer et soutenir ce type d'action hors les murs avec d'autres établissements, les élèves les plus fragiles ayant besoin d'un accompagnement spécifique pour construire leur choix d'orientation.

Annie COLLINET
Section Afdet Savoie



Le numérique est porteur de promesses d'amélioration de la qualité de vie, d'inclusion sociale, d'augmentation des connaissances et des capacités en chacun. Des promesses de progrès pour tous qui passent par une inclusion numérique forte... à commencer au sein de l'école !

LUTTE CONTRE L'ILLECTRONISME

Comment former le citoyen d'une société numérique

Différence entre illettrisme et illectronisme

❑ Illettrisme

Selon l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), l'illettrisme « c'est avoir de grandes difficultés pour lire, écrire, faire un calcul simple, dans des situations de la vie de tous les jours ». Il concerne plus précisément les personnes qui ont fréquenté l'école et qui ne parviennent pas à être autonome dans les démarches de leur vie quotidienne.

Or, toujours selon l'ANLCI, 2 500 000 personnes, soit 7 % de la population française adulte âgée de 18 à 65 ans est illettrée, concernant davantage les hommes (60,5 %) que les femmes (39,5 %).

❑ Illectronisme

Mot né de la contraction de « illettrisme et électronique », synonyme de illettrisme électronique ou numérique.

D'après le Larousse, l'illectronisme désigne l'état d'une personne qui ne maîtrise pas les compétences nécessaires à l'utilisation et à la création des ressources numériques.

Cependant, l'illectronisme ne se limite pas à la compréhension des contenus textuels disponibles sur Internet bien qu'ils impliquent des compétences fondamentales en lec-

ture, écriture et compréhension de consignes.

En effet, l'usage des outils numériques s'apprécie selon l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) à partir des compétences de base identifiées par Eurostat, agence publique créée en 1953 qui émane de la direction générale de la Commission européenne chargée notamment de l'information sta-

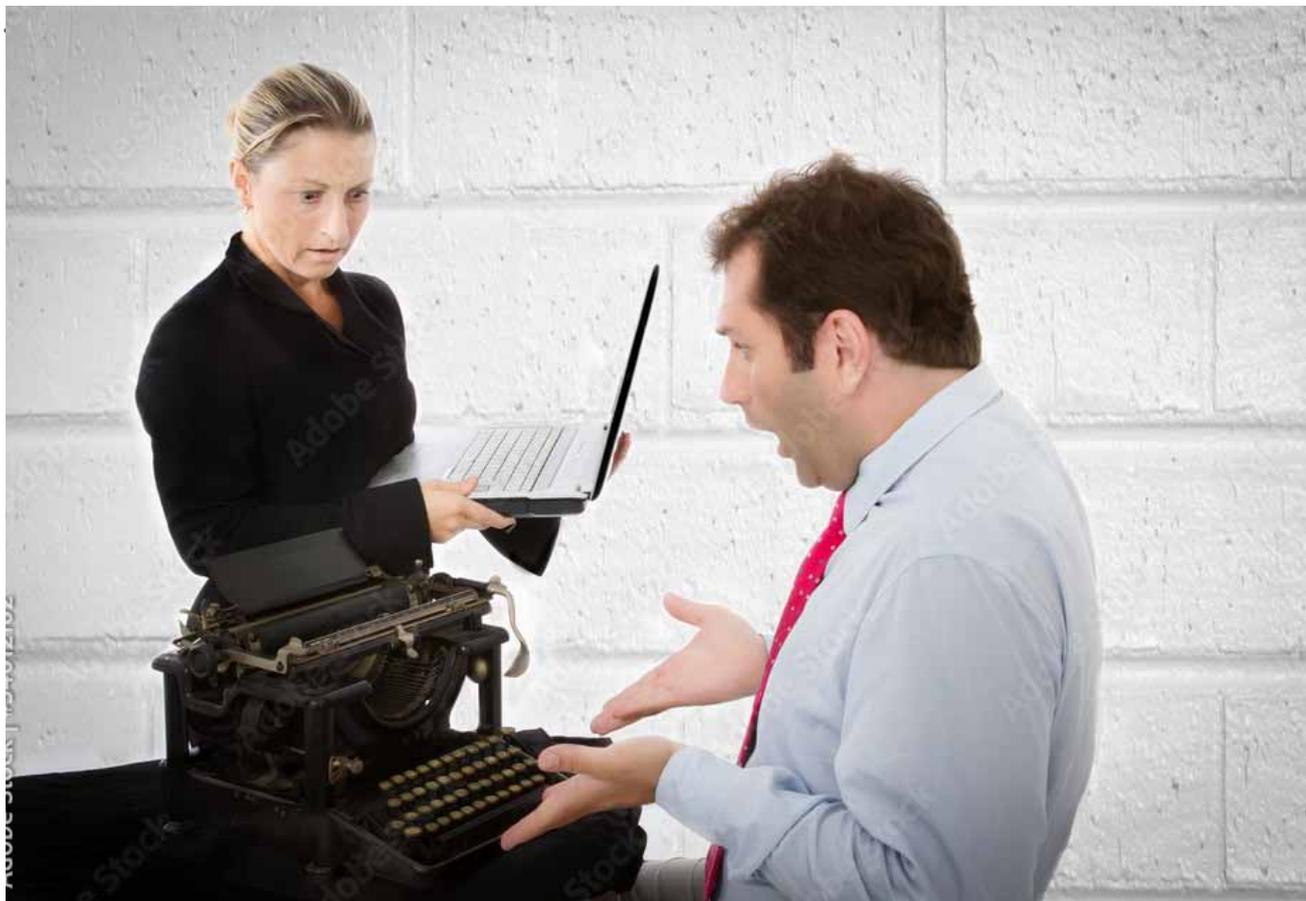
Quelques chiffres pour situer l'importance des enjeux

- 23 % des personnes ne sont pas à l'aise avec le numérique
- 1/3 des personnes renoncent à naviguer au moins 1 fois par an
- 86 % des personnes de plus de 70 ans sont équipés d'un appareil numérique connecté à Internet

A quoi semblent renoncer les « illectronistes » ?

- 55% pour un achat ou une démarche liée aux loisirs
- 39% pour des démarches administratives
- 10% pour une relation suivie (familiale, amicale...)
- 6% pour une recherche d'informations

Sources : Livre blanc de l'illectronisme, Syndicat de la presse sociale, mars 2018. Enquête sur l'illectronisme en France, mars 2018



@ Adobe Stock

u 21^e siècle ?

tistique à l'échelle communautaire, dans 4 domaines :

- la recherche d'informations sur le net (actualités, séjours...);
- la communication (courriel, échanges visuels...);
- la résolution de problèmes de la vie quotidienne (consultation de comptes bancaires, démarches administratives...);
- l'usage de logiciels (traitement de textes, tableurs...).

Par extension, l'illectronisme porte aussi sur les difficultés rencontrées dans l'utilisation des outils numériques (maîtrise des modes d'emploi des ordinateurs, smartphones, tablettes et tout objet connecté). Cependant, l'avènement des smartphones et des écrans tactiles a largement contribué à améliorer « l'utilisabilité » des outils numériques qui se sont amplement répandus dans la population. Ils ont aussi trouvé leur place pour des usages pédagogiques dans les établissements sco-

lares, et de nombreuses collectivités territoriales ont investi dans ces équipements en fournissant des outils numériques individuels.

Le terme illectronisme intègre aussi les difficultés d'accès aux réseaux numériques. Lors du développement d'Internet, l'impossibilité d'accès physique définissait un illectronisme géographique (zones dites blanches sans accès au réseau...). Aujourd'hui encore, certaines zones souvent rurales ne bénéficient pas d'accès à un réseau numérique.

L'enjeu est aussi l'accès et l'usage liés aux inégalités sociales en l'absence d'équipements informatiques de certains foyers pour des raisons économiques (coût d'achat et abonnements).

Ces diverses situations ont été particulièrement mises en évidence lors des confinements sanitaires, avec la mise en place du télétravail dans les

entreprises et la fermeture des classes relayée par les cours à distance.

Le développement de ces outils, des réseaux sociaux et les informations qu'ils recueillent sur les personnes ne sont pas sans poser des questions de déontologie.

Depuis quelques années, les politiques publiques y compris européennes s'intéressent à la protection et aux droits des personnes (mise en place du Règlement général sur la protection des données, RGPD officiellement appelé règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données) ainsi qu'aux questions d'éducation et de formation à l'usage des médias digitaux sur lesquelles il reste encore beaucoup à faire compte tenu des évolutions actuelles (réseaux sociaux...).

Quelques points saillants du rapport sur la « Lutte contre l'illectronisme et pour l'inclusion numérique »

Ce rapport d'information a été rapporté par M. Vall, sénateur du Gers. Ce rapport reprend une définition élargie de l'illectronisme. L'illectronisme désigne ainsi « le fait de ne pas posséder les compétences numériques de base (envoyer des courriers électroniques, consulter ses comptes en ligne, utiliser des logiciels, etc.) ou de ne pas se servir d'Internet (incapacité ou impossibilité matérielle) ».

Ce rapport dresse en 2020 un constat panoramique de l'illectronisme (dont voici quelques extraits) :

« Le numérique est porteur de promesses d'amélioration de la qualité de vie, d'inclusion sociale, d'augmentation des connaissances et des capacités en chacun. Il est aujourd'hui synonyme de progrès pour tous ». Et pourtant, « 14 millions de Français ne maîtrisent pas le numérique, et près d'un sur deux n'est pas à l'aise »

« Pour les salariés, l'accès à l'emploi est désormais conditionné à la maîtrise du numérique. Toutefois, 12 % des demandeurs d'emploi ne le maîtrisent pas. Dans l'emploi, le numérique constitue désormais une compétence professionnelle de base. Le numérique envahit toute l'économie, y compris les métiers traditionnels et pas seulement dans l'industrie du futur. »

« Le confinement ayant souligné que 5 millions de salariés rencontrent des difficultés face au numérique, il est urgent de prendre la mesure du défi d'une économie en compétition avec d'autres dans la société de la connaissance, clé de la compétitivité du XXI^e siècle. »

« Les personnes en situation de handicap, qui représentent une personne en exclusion numérique sur cinq, subissent une double peine. Si les sites en ligne doivent être théoriquement accessibles, seulement 13 % de démarches administratives leur étaient, en avril 2020, réellement accessibles. »

...et émet 45 propositions autour de 7 axes (limités ici à quelques extraits) pour une inclusion numérique

□ Axe n° 1 : évaluer plus finement l'exclusion numérique, en renouvelant régulièrement l'enquête de l'Insee et en exploitant l'expérience du confinement pour analyser les usages du numérique pendant cette période. L'évaluation des capacités numériques devrait par ailleurs être systématisée autour d'un référentiel commun. Les cartographies locales de l'exclusion numérique sont à généraliser.

□ Axe n° 2 : passer d'une logique 100 % dématérialisation à une logique 100 % accessible. À cet effet, il faut conserver la faculté d'un accès physique et/ou d'un accueil téléphonique pour l'ensemble des démarches dématérialisées des services publics...

□ Axe n° 3 : proclamer l'inclusion numérique comme priorité nationale et service d'intérêt économique général...

□ Axe n° 4 : l'offre et l'architecture de la médiation numérique doivent être repensées... L'urgence est donc, en parallèle du développement du pass numérique, de forger une véritable filière professionnelle de médiateurs numériques, par le lancement d'un plan national de formation et par une meilleure reconnaissance du métier de médiateur numérique. En la matière, un baccalauréat professionnel « médiation numérique » pourrait notamment être créé.

□ Axe n° 5 : l'exclusion par le coût, angle mort de la Stratégie nationale pour un numérique inclusif, doit être combattue plus efficacement.

□ Axe n° 6 : construire une « Éducation nationale 2.0 » qui doit être le fer de lance de la lutte contre l'illectronisme. Dans ce but, il faut, dans chaque académie, procéder par établissement à un recensement des difficultés numériques rencontrées par les élèves et les enseignants en matière de continuité pédagogique pendant la crise de Covid-19, par type de difficulté (infrastructures – zone blanche, matériel insuffisant ou inadéquat, compétences numériques insuffisantes).

La formation à l'utilisation des outils numériques pédagogiques doit être obligatoire pour l'ensemble des enseignants des premier et second degrés, ainsi qu'aux enseignants dans les universités. Un état des lieux détaillé des compétences numériques des élèves et des enseignants doit être publié sur le fondement des résultats obtenus lors des évaluations de compétences prévues par l'éducation nationale. Un test sur l'illectronisme doit être incorporé lors de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC).

□ Axe n° 7 : un choc de qualification au numérique des salariés est nécessaire. Les entreprises doivent être des partenaires de la lutte contre l'illectronisme, laquelle obère la montée en compétence numérique des salariés dans une économie de plus en plus numérisée, et pas seulement par le télétravail...

Textes de références

- Code de l'éducation : article D121-1
- Décret n°2019-919 du 30 août 2019 relatif au développement des compétences numériques dans l'enseignement scolaire, dans l'enseignement supérieur et par la formation continue - Cadre de référence des compétences numériques (CRCN)
- Arrêté du 30 août 2019 relatif à la certification Pix des compétences numériques
- Arrêté du 30 août 2019 relatif à l'évaluation des compétences numériques acquises par les élèves des écoles, des collèges et des lycées publics et privés sous contrat
- BOEN n° 5 - 2 février 2023 - Stratégie du numérique pour l'éducation



Pour plus de renseignements sur la mission d'information sur l'illectronisme et l'inclusion numérique constituée de M. Jean-Marie Mizzon, président, sénateur de la Moselle) et M. Raymond Vall (rapporteur, sénateur du Gers), nous conseillons au lecteur de consulter le rapport complet n°711 (2019-2020) disponible sur le site du Sénat*.

La lutte contre l'illectronisme commence à l'école

L'école doit former l'esprit critique et développer le doute méthodique d'autant que les technologies numériques demeurent une « boîte noire » pour l'usager en particulier sur le devenir des données personnelles qu'elles véhiculent.

Le numérique n'est pas seulement un outil dont la technologie, les usages et les services évoluent très rapidement ; il doit être considéré en tant qu'objet d'apprentissage pour être au service de l'usager. C'est un défi de l'éducation. Il ne faut pas oublier qu'il y a eu les États généraux du

numérique pour l'éducation (EGN) qui se sont tenus les 4 et 5 novembre 2020 à Poitiers (cf. le numéro 03, 2020 de la revue Avenirs Professionnels) et qu'en s'appuyant sur les concertations territoriales lancées par le MEN depuis juin 2020, 40 propositions fortes ont été émises à travers cinq thématiques (relatées précisément dans le numéro suivant de la revue, soit le n°4 - 2021).

Aujourd'hui le sujet demeure une préoccupation des instances ministérielles.

Le BOEN du 2 février 2023 présente un plan stratégique du Numérique pour l'éducation pour la période 2023-2027** qui vise à relever plusieurs défis :

1. Renforcer la coopération nationale et locale entre les acteurs de l'éducation, autour de projets pédagogiques mobilisant le numérique là où il est pertinent ;
2. Développer les compétences numériques des élèves, c'est-à-dire,

d'abord, leur enseigner la citoyenneté numérique, en développant l'esprit critique et renforçant l'éducation aux médias et à l'information ; ensuite, leur transmettre un socle de compétences numériques renforcées ; enfin, promouvoir l'attractivité des spécialités et baccalauréats menant aux métiers du numérique ;

3. Fournir aux professeurs une offre claire mêlant outils et ressources numériques pour mettre davantage le numérique au service de la réussite des élèves ; encourager leur usage en proposant davantage de formations et d'accompagnement, afin que les enseignants puissent s'en saisir facilement et de manière la plus pertinente possible

4. Développer la robustesse, la sécurité, l'accessibilité, la qualité et l'écoresponsabilité des outils informatiques du ministère, pour simplifier le travail des agents et accroître ainsi la qualité du service rendu.

**Jean-Claude HUET
et Yveline RAVARY**

* Site du Sénat* : http://www.senat.fr/commission/missions/lutte_contre_lillelectronisme.html

** Source : <https://www.education.gouv.fr/strategie-du-numerique-pour-l-education-2023-2027>

RÉFORME DU LYCÉE PROFESSIONNEL

Propositions de l'Afdet

L'Afdet, présente au sein des quatre groupes de travail, tient à saluer la qualité du management par les recteurs(trices) et les inspecteurs généraux, qui se sont montrés très attentifs aux problèmes de la voie professionnelle et toujours soucieux de l'expression et de l'avis de tous les participants.

L'Afdet est en plein accord avec la plupart des différents constats et analyses ainsi que sur les premières propositions des groupes de concertation mis en place à l'occasion du projet de réforme du lycée professionnel ayant pour objectif de valoriser la formation professionnelle, de **montrer qu'elle peut être une voie de réussite et d'excellence** en :

- luttant contre le décrochage scolaire et donc en développant la persévérance scolaire ;
- mieux préparant les poursuites d'études supérieures requises par certains métiers ;
- améliorant le taux d'accès à l'emploi après le diplôme ;
- donnant des marges de manoeuvre aux Etablissements tout en conservant le caractère national des diplômes.

Le lycée professionnel doit notamment être perçu comme un lycée offrant toutes les possibilités d'une insertion sociale et professionnelle pleinement réussie. Pour cela, l'offre et les structures de formation professionnelle doivent faciliter les parcours des élèves et leur donner une meilleure visibilité : le lycée polyvalent (LPO), doté de formations générales, technologiques

et professionnelles est à cet égard la structure qui offre le plus de possibilités. En complément, notre association qui rassemble des représentants aussi bien du système éducatif que du monde économique, souhaite vous soumettre, à titre de contribution, et à partir de son expérience, plusieurs propositions et remarques.

Proposition sur l'orientation et l'information sur les métiers en collège puis en lycée

L'Afdet soutient le principe d'une information des collégiens, fondée sur l'éducation aux choix et une orientation centrée sur l'expression de souhaits. Il faut pour cela privilégier la rencontre avec ceux qui connaissent le monde économique et professionnel : la découverte des métiers doit être faite de contacts et d'échanges avec le monde professionnel. Tout ce qui doit conduire à une information globale, s'intégrant dans le parcours Avenir doit être soutenue pour que la phase orientation soit celle de la réussite de l'élève.

Pour cela, l'Afdet propose que soit créé un « **espace d'orientation et d'information dans chaque collège** ». La création d'un tel espace permettrait le développement par les collégiens de compétences transversales (soft skills) telles que « la capacité à s'informer de manière rigoureuse, à s'organiser, à travailler en équipe, à gérer son temps et à mener jusqu'au bout des projets à la fois individuels et collaboratifs »,

dont l'acquisition est désormais indispensable.

Il pourrait également représenter un lieu d'intervention approprié pour les partenaires de l'Éducation nationale (représentants du monde économique, associations reconnues par le ministère, parents d'élèves...) quant à l'information sur les métiers et l'aide à l'orientation, dans un cadre et selon des modalités bien identifiées, avec et sous la responsabilité de l'établissement.

Cet espace aurait également pleinement sa place au sein de tous les lycées, en particulier le lycée professionnel, pour les aider à déterminer la suite de leur parcours.

Nos propositions sont précisées dans le rapport Afdet sur « L'information et l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes des collèges et lycées » (août 2022).

La voie professionnelle : une double finalité d'insertion et de poursuite d'études

L'Afdet propose d'attirer davantage de jeunes en développant l'information et l'orientation en LP et, dès le collège, vers les filières qui recrutent et celles qui recruteront de plus en plus. Pour les élèves qui s'insèrent professionnellement au sortir du bac pro ou après un sas d'adaptation (mention complémentaire ou autre), cette modalité d'accès à l'emploi doit être facilitée et confortée.

La poursuite d'études des bacs pros apparaît également pour d'autres

Synthèse globale des propositions et contributions Afdet aux groupes de concertation préparatoire à la réforme des lycées professionnels, pilotés par les recteurs et inspecteurs généraux (agrège les travaux des 4 groupes).

Participation de Roland Kastler, Jean-Pierre Moreau, Jean-Charles Depecker, Simon Bressolles, Jean-Pierre Collignon, Philippe Dole, Bruno Racine, Annie Collinet, Xavier Lamy, Claude Hui.

élèves, comme une des principales voies de réussite lorsque le niveau d'embauche ou le débouché principal correspondant au métier visé est celui du BTS, la question étant de la faciliter et surtout d'assurer les succès de ceux qui s'y engagent. A cet égard, l'offre de formation doit alors être complétée par une offre post bac pro de type BTS au sein du lycée si c'est un LPO ou dans un lycée proche. C'est donner une perspective non seulement aux élèves mais aussi aux enseignants PLP.

Il importe de permettre également la poursuite d'études en baccalauréat professionnel (2^e année) pour ceux des élèves de CAP qui le souhaitent et qui en ont les capacités, par la voie scolaire ou par apprentissage.

Nota : pour les élèves en baccalauréat professionnel, nous soutenons également la proposition, qui consiste à favoriser l'accès par apprentissage et de développer l'apprentissage dans les lycées en baccalauréat professionnel (dernière année ou 2 dernières années), car cela permet également de favoriser la réussite de l'insertion professionnelle d'élèves inscrit en alternance, en bac professionnel (comme en BTS).

Propositions sur la formation et l'intégration des jeunes dans l'emploi

L'Afdet propose de :

- mobiliser les lycées professionnels, les lycées généraux et technologiques, et les CFA sur une offre territoriale plus

adaptée et proche, pour mettre en œuvre de nouvelles formations visant les métiers en voie de développement et de transformation, optimiser les flux des élèves, supprimer les formations obsolètes ;

- redéfinir des processus clairs associant toutes les parties prenantes pour piloter l'évolution de la carte des formations ;

- développer l'apprentissage au sein des lycées, car il constitue une opportunité d'intégration et de motivation pour les jeunes et jeunes adultes en permettant de construire avec eux l'adhésion nécessaire et de leur donner les raisons de trouver le sens qu'ils recherchent dans l'exercice professionnel ;

- soutenir la complémentarité de l'apprentissage avec la voie professionnelle sous statut scolaire et étudiant, par un positionnement spécifique de l'apprentissage en lycées (continuité et sécurisation des parcours, possibilités de mixités des parcours, opportunité pour des publics prioritaires...).

Cela permet ainsi aux jeunes de préparer un diplôme professionnel pour acquérir non seulement des compétences professionnelles mais également de continuer à acquérir d'indispensables connaissances et compétences générales.

Proposer aux enseignants, par la formation continue, des modules d'information et de formation sur des pédagogies innovantes - l'éducation au choix, - les pédagogies par projets - la prise en compte de publics jeunes de motivation et de niveau différents.

Nos propositions sont précisées dans le rapport Afdet sur « Le développement de l'apprentissage en lycées » (août 2022).

Proposition sur les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) et les périodes en entreprise

L'Afdet soutient les propositions élaborées au sein des groupes de travail

- d'améliorer les dispositifs d'intégration et de suivi en entreprises (tutorat, action sur le management, médiation...);

- de flexibiliser le nombre de semaines de PFMP en fonction du projet du jeune (insertion immédiate ou poursuite des études, pour un baccalauréat professionnel, on pourrait imaginer un cadre national de 16 à 24 semaines);

- de laisser une liberté sur le choix de la répartition pluriannuelle des PFMP, en densifiant le nombre de semaines de PFMP en dernière année de formation pour les élèves qui souhaitent une insertion immédiate, et en les allégeant et adaptant éventuellement pour ceux qui envisagent une poursuite d'études

Proposition relative aux parcours de formation

Un diplôme couvre plusieurs types d'entreprise et plusieurs métiers, pour développer la professionnalisation d'élèves ou d'apprentis qui souhaitent s'insérer rapidement, il faut donc développer des adaptations locales ou

à un contexte professionnel particulier (des exemples existent déjà de coloration des diplômes et des formations associées) voire proposer des formations post diplôme : mention complémentaire, FCIL, CQP, titre professionnel (ne pas sous-estimer les difficultés organisationnelles pour la mise en place de ces formations).

Propositions sur les partenariats, le pilotage de la carte des formations et les marges de manœuvre des établissements

Les partenariats nationaux et locaux doivent être clairement au service de l'amélioration de l'insertion initiale ou différée des jeunes.

Tous les aspects qui impactent l'insertion doivent être pris en compte : information sur l'évolutions des métiers, de l'économie régionale, développement de l'apprentissage, nécessité

de « colorer » des formations, efficacité pédagogique des temps en entreprise et optimisation du calendrier des périodes en entreprise, des effectifs à accueillir à un instant donné, offre de stages en entreprise pour les professeurs et formateurs... Des plans d'action doivent être définis, pilotés et évalués. Ayant fait état d'actions de mise en relation de comité locaux école-entreprise (clée), CMQ, partenaires économiques et Territoires d'industrie qu'elle appuyait comme dans le territoire d'industrie pilote de Lacq-Pau-Tarbes avec le soutien de la ministre, l'Afdet se retrouve pleinement dans les propositions énoncées :

1- Favoriser la constitution d'instances de dialogue entre acteurs locaux (établissements, organismes de formation, entreprises, OPCO, branches professionnelles, professionnels) permettant de prendre en compte les

besoins en compétences à l'échelle d'un territoire ou d'un bassin (point 1 de la synthèse). Ces coopérations pourraient être d'autant plus efficaces avec les territoires qui développent une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPECT) comme c'est le cas dans certains territoires d'industrie ou régions. (Notre proposition est précisée dans le Rapport sur « les effets de la Loi de 2018 sur le développement de l'apprentissage »)

2- Développer le travail en réseau d'établissements, incluant les acteurs économiques, sur des bases géographiques avec des clés dans des bassins d'éducation ou thématiques avec les CMQ à l'échelle de bassin économique ou de la région pour mieux répondre aux besoins des jeunes dans leur recherche d'alternance et d'orientation (points 1 et 9).

Pour une modularisation des durées des périodes de formation en milieu professionnel en baccalauréat professionnel

La période d'étude sur une mise en place d'une modularisation de la durée des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) des élèves pour l'année suivante en terminale selon les filières et les projets des élèves devrait se faire au cours du second semestre de l'année de première.

Une différenciation des durées de PFMP en classe terminale impose de prendre en compte les contraintes de la gestion simultanée par la direction des établissements*.

Une répartition à l'initiative de chaque lycée selon les filières et les élèves peut se répartir en trois types de classes (ou en groupes - classes de terminale) dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois du temps des élèves et des professeurs :

1- Pour les élèves de première dont le projet est une insertion professionnelle à l'issue du baccalauréat professionnel

Il peut y avoir la création de classes (ou groupes-classes) de terminale dont la durée des PFMP pourrait être augmentée.

Ceci nécessite en particulier de veiller au suivi des élèves en entreprise et à :

- une exploitation des compétences acquises dans tous les enseignements dispensés avec l'équipe pédagogique, compétences acquises et transférables dans des situations professionnelles nouvelles ; et réciproquement,

- une exploitation des compétences acquises en situations professionnelles pour être prises en compte au lycée professionnel (en enseignements et en ateliers). La validation des compétences pour l'obtention par le contrôle en cours de formation (CCF), y compris en entreprise entre élève, professeur et tuteur est particulièrement adaptée à cet effet.

2- Pour les élèves de première dont le projet est une poursuite d'études, à l'issue du baccalauréat professionnel

Il peut y avoir la création de classes (ou groupes-classes) de terminale dont la durée des PFMP pourrait être réduite pour permettre un renforcement des enseignements généraux et des méthodes de travail attendus en BTS.

En effet, ces élèves auront à nouveau l'occasion de participer à des stages en entreprise en BTS.

3- Pour les élèves dont le projet est encore incertain en fin de première

Il peut y avoir le maintien de classes (ou groupes-classes) de terminale avec un équilibre des volumes horaires entre les PFMP et les enseignements généraux et les professionnels tel que prévu.

* Ce qui n'est pas le cas lorsqu'il s'agit des formations en formation continue avec des effectifs plus limités qui autorisent plus de souplesse (avec la possibilité d'individualisation des formations)

3- Dans cette approche en réseaux formatifs territoriaux, notamment avec les CMQ et les clés, l'usage du numérique dans des plateformes adaptées est essentiel pour rayonner, coopérer ensemble pour faire connaître l'offre de formation du territoire, de façon interactive, aux acteurs économiques, mais aussi au grand public, c'est-à-dire aux parents, pour les aider dans l'orientation de leurs enfants et pour réussir l'alternance de ces derniers.

En rapport avec les propositions concrètes d'expérimentation d'accompagnement et d'usage du numérique dans des espaces physiques et avec des plateformes collaboratives adaptés formulées, l'Afdet appuie les propositions des rapporteurs pour améliorer la qualité de la formation à l'orientation et pendant les PFMP :

4- Cette approche formative par le numérique est de nos jours un moyen d'accès privilégié par les

jeunes (attention toutefois à la magie de la solution du numérique qui va tout résoudre et servir d'alibi pour ne pas changer grand-chose en matière d'orientation auprès des jeunes). Son usage dans les classes et au-delà pour accompagner les jeunes dans leur orientation dans les heures dédiées ou la demi-journée par semaine est un moyen à développer pour améliorer la qualité de l'orientation et la qualité de l'information (point 5)

5- Promouvoir la création d'un bureau des stages dans tous les établissements, placé sous la responsabilité du directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) disposant de personnels dédiés à la gestion administrative et au suivi pédagogique des stagiaires (point 7). Dès leur formation première les enseignants devraient être sensibilisés à leur rôle dans la gestion des PFMP afin d'établir des liens avec les tuteurs pour organiser au mieux l'accueil des élèves, assurer un suivi pen-

dant les périodes de stage et dresser un bilan en fin de stage. Les enseignants devraient avant chaque départ en stage préciser au tuteur l'état des connaissances acquises.

À cet égard, la plateforme numérique proposée offre un moyen interactif de « renforcer l'accompagnement du jeune par les acteurs de la formation (tuteurs et enseignants référents) en amont, pendant et après la PFMP afin de développer l'implication dans le suivi des élèves et ainsi les accompagner de manière plus personnalisée » (7.2 et 9.3).

6- Renforcer l'implication des professionnels dans les processus de coloration des formations (9.1)

7- Développer le mentorat et les échanges avec des professionnels (9.5)

8. Préparer les futurs chefs d'établissement aux spécificités de l'enseignement professionnel, développer leur connaissance de l'entreprise.



L'Afdet et l'enseignement technique 1902-2002 : une histoire partagée

Un livre indispensable dans votre bibliothèque

Sous la plume de Claude HUI, revivez un siècle d'histoire de l'Afdet depuis sa création en 1902.

Un siècle d'actions à travers lesquelles l'association a contribué à la construction de ce que doit être la formation professionnelle : une conjugaison de l'enseignement général et de l'enseignement pratique pour former l'homme, le citoyen, le professionnel.

Pour commander cet ouvrage au prix de 20 € (hors frais d'envoi), contacter l'Afdet :

- par téléphone au 01 42 74 00 64

- ou par courriel à l'adresse information@afdnet.org



NORMANDIE - MANCHE

Expérimentation sur un suivi de cohorte de collégiens dans le cadre du parcours Avenir 2021-2025

Cette expérimentation s'inscrit dans le projet académique normand 2019-2022 et dans la stratégie régionale de l'agence de l'orientation du conseil régional avec le soutien du département de la Manche. Il trouve aussi son ancrage dans le programme national d'actions de l'Afdet.

- ceux du collège Desdevises du Dezert à Lessay sur les métiers découverts dans leur ville avec une cartographie de leur ville ;
- ceux du collège Lavalley à Saint Lo, sur les métiers hommes/femmes avec création de fiches métiers genrés.

L'objectif du projet est de travailler, dans trois collèges, sur le choix d'orientation de l'élève avec une traçabilité dans le cadre du parcours Avenir de la sixième à la troisième, dans une progression vers un choix construit qui permettra d'aborder le stage en classe de 3e de manière explicite et positif. L'appui aux enseignants (formations avec des professionnels, élaboration d'outils sur la base de la pédagogie de l'alternance) est essentiel.

Cette expérimentation a été initiée à la rentrée 2021. Un canevas de travail progressif sur le cycle 6e à la 3e est proposé à partir d'un fil conducteur, d'un cadre choisi dans leur projet d'orientation :

- en 6e : sensibilisation des collégiens ;
- en 5e : exploration ;
- en 4e : tendance ;
- en 3e : ouverture.

Cette progression s'appuie sur un travail collectif et individuel des élèves en étant attentif à la mixité (filles-garçons).

L'année de sixième

Un travail autour d'un thème d'étude a été engagé dans chacun des 3 collèges au cours de l'année 2021-2022 dans le cadre du parcours Avenir :

- les élèves du collège Le Ferronay à Cherbourg sur les métiers de la mer en partenariat avec le lycée maritime ;

Le 23 juin 2022, l'Afdet Normandie a réuni les 277 élèves de 6e de ces collèges expérimentaux qui participent à ce projet de suivi de cohorte du parcours Avenir de la 6e à la 3e. Cet événement vient clore le travail engagé au cours de l'année de 6e. La matinée a été rythmée par la présentation par les élèves eux-mêmes auprès de leurs pairs et à leurs enseignants, des travaux menés au cours de l'année. Une occasion de s'enrichir du travail des autres, de s'exprimer oralement devant un public, d'expliquer les démarches entreprises. Les élèves ont été très bien préparés à l'exercice par leurs professeurs ; ils étaient à l'aise et ont fait preuve de pertinence dans leurs explications.



© DR

Au-delà des stands des trois collèges, les élèves ont découvert des établissements de formation et des partenaires professionnels. L'agence de l'orientation du conseil régional était également présente, l'objectif étant d'avoir une première approche et d'aborder quelques expériences ou questionnements.

Après la pause déjeuner, les élèves ont bénéficié d'un moment collectif marquant en s'émerveillant devant la prestation d'un magicien mentaliste qui au-delà de quelques tours de magie, les a captivés et embarqués dans des jeux d'illusion, de mémoire et a évoqué avec eux la notion de choix.

Au cours de cette journée, nous avons accueilli M. Trefeu, inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation au niveau du département, Mme Hommet, vice-présidente du conseil départemental, accompagnée de Mmes Halley et Potey-Beaufils du

service jeunesse et sport du Conseil départemental de la Manche, M. Blin, chef de pôle Appui aux structures et au développement des partenariats du service de la DRFPIC du rectorat de Normandie. Ils nous ont fait part de l'intérêt qu'ils portaient à ce projet et constaté qu'il y avait, dans cette action d'éducation à l'orientation, un véritable travail pédagogique mettant en œuvre des compétences transversales du collège.

L'année de cinquième

Un bilan positif a été effectué avec les élèves et les enseignants de la classe de 6e au cours de ce premier trimestre 2022-2023.

Une rencontre a eu lieu avec les enseignants de 5e afin de poursuivre le projet en présence du parrain ou de la marraine soit membre de l'Afdet en retraite ou en activité ou chef d'entreprise de chaque collège qui suivra et accompagnera le projet.

L'objectif de cette année de 5e est de travailler collectivement et individuellement sur les centres d'intérêts pour amener l'élève à mieux se connaître en s'appuyant sur le travail engagé en 6e.

Les enseignants pourront choisir dans le référentiel de compétences à s'orienter (cf. Onisep) une ou deux compétences qu'ils aborderont avec les élèves.

Chaque élève pourra s'interroger sur les activités mises en œuvre dans son collège, mais il pourra aussi bénéficier des activités effectuées dans les deux autres collèges, grâce à un partage en fin d'année.

L'Afdet Normandie organisera une journée de rencontre des professeurs principaux des trois collèges, en fin d'année avec une thématique choisie concernant l'orientation sous forme de conférence et d'ateliers.

Sylviane THOMAS-DUMANOIR,
vice-présidente Afdet Normandie

Capacité, compétence, qualification, classification, convention collective, ANI...

❑ Comment s'y retrouver ?

- **Capacité** : aptitude de quelqu'un dans tel ou tel domaine. Un diplôme atteste d'un certain nombre de capacités à un certain niveau
- **Compétence** : capacité vérifiée dans l'action
- **Qualification** : appréciation, sur une grille hiérarchique, de la valeur professionnelle d'un salarié, en fonction de sa formation initiale, de son expérience professionnelle, de la nature de son travail et de son niveau de responsabilité.
- **Classification** : la classification professionnelle est composée de la qualification de l'emploi (exemple : ouvrier, employé, agent de maîtrise, cadre), d'un niveau et/ou d'un coefficient selon votre convention collective.
- **Convention collective** (du travail) : accord relatif aux conditions d'emploi et de travail ainsi qu'aux garanties sociales, conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des travailleurs.
- **Accord national interprofessionnel (ANI)** : un ANI est un accord négocié et signé par les différents partenaires sociaux au niveau national et qui s'applique à l'ensemble des secteurs d'activités sur le territoire national. L'ANI porte notamment sur les conditions de travail et les garanties sociales des salariés.

Le milieu du travail, par la diversité de ses composantes, peut amener certains partenaires à donner des définitions différentes d'un même concept et à les hiérarchiser selon leurs propres priorités.

On peut prendre l'exemple de l'opposition entre la CGT et le Medef sur les notions de qualification et les compétences. Pour la CGT(1), « Être en capacité d'exercer un métier, d'occuper un poste déterminé, c'est être qualifié(e). Cette qualification, propre à chaque salarié(e), dépend de sa formation (initiale ou

continue), de ses diplômes et de son expérience. La qualification est donc intrinsèquement liée au ou à la salarié(e) et lui permet d'être reconnu(e) et positionné(e), pour ce qu'il ou elle est, pour ce qu'il ou elle sait faire. ». Elle oppose ce concept à celui de compétence telle qu'il est compris et utilisé, selon elle, par le Medef et plus généralement le patronat : « Depuis plusieurs années, le patronat mène une offensive continue pour ne plus reconnaître –et donc ne plus payer– les qualifications. Au lieu de « classer » les salarié(e)s par leur qualification, de nombreuses branches professionnelles et entreprises mettent en place –plus ou moins insidieusement– une classification du poste de travail occupé avec une évaluation des compétences requises pour celui-ci, des responsabilités, de l'impact sur la valeur ajoutée... »

De son côté, le Medef(2) considère que « l'évolution des compétences des salariés n'est plus une option c'est un impératif [...]. Nos TPE PME sont confrontés à trois défis :

- L'internationalisation car la France dispose de formidables atouts à faire valoir sur la scène internationale : des entreprises innovantes et dynamiques, des filières d'excellence, une réputation socio-culturelle reconnue ;
 - Cependant, elle est en perte d'influence et en décrochage économique et commercial, en Europe et à l'international.
 - La nécessité d'adapter les compétences de ses collaborateurs à ces nouveaux enjeux économiques.
- La CFDT quant à elle rappelle l'arrêt de la Cour de cassation sur le principe « à travail égal salaire égal »(3). La question posée devant la Haute Cour était de savoir si la possession d'un diplôme de niveau supérieur justifie une différence de rémunération entre des salariés exerçant les mêmes fonctions. Dans l'affaire qui nous concerne, cette différence de rémunération avait été appliquée entre un nouvel embauché, titulaire d'un di-

plôme d'ingénieur, et un salarié, non titulaire d'un diplôme équivalent mais avec une ancienneté dans l'entreprise de plus de 20 ans.

Le salarié avait obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur qui n'avait pas respecté le principe « à travail égal, salaire égal ». Sur cette question du diplôme et de sa reconnaissance dans les conventions collectives, il se pourrait bien que d'autres centrales ne soient pas de l'avis de la CFDT, ni de celui de la Cour de cassation. Mais on est ici dans le domaine du travail et non pas de la formation.

Sur la question des compétences, l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2021 précise dans son préambule : « Le développement des compétences et des qualifications est un enjeu majeur du début du XXIe siècle. Sur cette question, se rejoignent une priorité économique (permettre aux entreprises de fonctionner et de produire de manière adaptée aux transitions en cours) et une priorité sociale comme sociétale (permettre aux salariés d'évoluer et de sécuriser leur parcours professionnel). La question des compétences se décline en trois thèmes clés : le développement des compétences, l'alternance, les transitions professionnelles. ». Cette prise de position élargit l'angle des compétences au-delà d'une simple position du Medef que la CGT conteste. Mais il est à remarquer que cet accord national interprofessionnel n'a pas été signé par la CGT, ni par Force ouvrière...

S'agissant de ce dernier, on peut se référer à sa publication hebdomadaire de veille juridique sur Internet. La dernière publication fait un « focus » sur les modalités de paiement du salaire.

Le diplôme n'apparaît pas dans la présente liste de concepts et d'institutions. Il mérite une confrontation de points de vue que je serais ravi de collationner pour une prochaine revue.

Michel BLACHERÉ

(1) www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/analyses/10-mesures-durgence-de-la-cgt-pour-les-salaires-et-le-pouvoir-dachat/

(2) www.medef.com/fr/grand-projets/rue-de-la-formation

(3) www.cfdt.fr/portail/vos-droits/fil-d-actu-juridique/diplomes-experience-professionnelle-et-principe-d-egalite-de-traitement-srv2_235358

Agissez avec l'AFDET dans votre région !

L'enseignement technologique et professionnel fait face à de grands défis dans la société et l'économie contemporaines : numérisation de la société et des entreprises, évolution des métiers et des compétences, nouvelles organisations et nouvelles pratiques de management, besoins accrus de mobilité et de flexibilité, adaptation de la formation initiale et tout au long de la vie, développement de l'apprentissage, innovations pédagogiques,...

IMAGINEZ ET CONSTRUISEZ AVEC L'AFDET L'AVENIR DE L'ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL !

- Venez à l'AFDET imaginer et construire « vos solutions » aux questions ou problèmes qui se posent à vous, dans une démarche de co-conception avec les diverses parties prenantes de l'enseignement technique,
- Venez apporter à l'AFDET votre expérience et vos connaissances pour les partager avec ceux qui en tireront avantage – autant que vous tirerez profit de leurs apports –,
- Grâce à l'AFDET, donnez de la visibilité à vos réalisations, quel que soit votre statut, à vos parcours éducatifs et professionnels, à vos expériences (salariés, jeunes et familles) ou à vos expérimentations ou vos actions (entreprises, établissements).

Retrouver une
présentation détaillée
de l'AFDET et les
coordonnées de votre
correspondant en région
sur le site
afdetfrance.org

L'AFDET déploie son réseau sur tout le territoire national
où elle structure ses actions autour de 5 axes :



VOUS ÊTES... ...DIRIGEANT ou CADRE D'ENTREPRISE

- Elle vous informe sur les évolutions du système de l'enseignement technique, sur la formation tout au long de la vie et sur l'offre territoriale d'enseignement technologique ou professionnel.
- Elle vous met en relation – à votre demande – avec le monde de l'enseignement technologique et professionnel, à tous niveaux et pour toutes spécialités ; ainsi qu'avec les prestataires de formation continue.
- Elle vous accompagne dans votre programme d'accueil de jeunes en stage ou en alternance / apprentissage.
- Elle dénoue avec vous et les diverses parties prenantes de l'enseignement technique, les problèmes que vous rencontrez sur les volets métiers/compétences/formations.
- Elle relaie dans ses prises de position vos préoccupations, vos difficultés, vos aspirations.

La contrepartie pour votre entreprise : une cotisation « personne morale » versée à l'AFDET.



afdetfrance.org



**Ensemble préparons l'avenir des jeunes
et la formation tout au long de la vie !**

