



Une stratégie rénovée pour une relation
plus efficace entre Écoles et Entreprises

RAPPORT

***UN ÉTAT DES LIEUX ET
DES PROPOSITIONS POUR DES
RELATIONS ÉCOLES ENTREPRISES
PLUS EFFICIENTES***

Établi
par
AFDET

www.afdetfrance.org
information@afdet.org

Décembre 2024

PRÉFACE

La relation école entreprises est consubstantielle de l'enseignement professionnel comme de la construction des apprentissages professionnels, et de l'acquisition des savoirs être et habiletés sociales indispensables pour une insertion professionnelle réussie. Elle participe également de la rencontre des jeunes avec l'univers professionnel comme avec celui de l'entreprise. Enfin une démarche d'orientation et d'aide au choix ne saurait être construite sans une mise en situation pour laquelle l'accueil au sein de l'entreprise et de l'univers professionnel est naturellement indispensable. Tels doivent être les engagements éducatifs des parties prenantes vis-à-vis des jeunes, pour faciliter leur préparation à une qualification et à leur insertion sociale et professionnelle.

Le développement des relations entre l'école et le monde professionnel, et plus particulièrement avec les Entreprises, contribue aux quatre missions attribuées à l'Éducation nationale ¹ : aider à l'orientation des jeunes, leur permettre d'acquérir une première qualification professionnelle, former des citoyens autonomes et responsables, et ensuite, les aider dans leur première insertion professionnelle.

Le contexte d'une impérieuse transformation économique, sociale, démographique

Une approche prospective s'avère également utile pour éclairer les enjeux économiques et sociaux auxquels une relation école entreprise rénovée peut contribuer.

Précisément, le contexte décrit par France Stratégie dans « Les Métiers en 2030 » dresse un panorama chiffré des perspectives des métiers à l'horizon 2030. Compte tenu des grandes tendances observées dans le passé, des évolutions qui peuvent être anticipées (démographiques, économiques, technologiques et environnementales) et de l'impact attendu de la crise liée au Covid-19. Cet exercice tente de répondre à trois séries de questions : combien d'emplois seront créés dans les différents métiers ? Quels seront les besoins de recrutement des entreprises compte tenu par ailleurs des départs en fin de carrière ? et, enfin, quels déséquilibres potentiels peut-on anticiper si, pour chaque métier, rien n'est fait pour corriger l'écart entre les besoins de recrutement des employeurs et le flux de jeunes sortant de formation initiale ?

D'autre part, le plan gouvernemental « France 2030 » vise à répondre aux grands défis de notre temps, en particulier la transition écologique, à travers un plan d'investissement massif pour faire émerger les futurs champions technologiques de demain et accompagner les transitions de nos secteurs d'excellence : énergie, automobile, aéronautique ou encore espace. Des leviers transverses sont mis en place pour mener à bien ces actions. D'abord, sécuriser les approvisionnements pour ne pas mettre en difficulté l'industrie, former et

¹ Ainsi qu'aux établissements de formation privés sous contrat avec l'Éducation nationale

attirer les talents des nouveaux univers de croissance, accélérer la croissance des start-ups et soutenir la recherche., autant d'objectifs qui nécessitent anticipation et investissement en formation dès l'école.

L'objectif de ce Rapport

L'AFDET a souhaité, à partir d'un Etat des lieux des relations entre École et Entreprise aux différents niveaux(Établissement de formation, territoire, Région, National) présenter des propositions d'améliorations portant sur les besoins des jeunes, de leurs familles et des entreprises engagés dans cette relation, et sur les différents niveaux de partenariat entre Ecoles et Entreprises afin que ces partenariats répondent mieux à la fois aux attentes des jeunes et familles, des entreprises et branches professionnelles et aux objectifs tels que définis pour l'École par la Nation autour de chacune des quatre missions précitées. L'AFDET perpétue ainsi ses travaux de recherche et prospective appliqués depuis sa création, aux champs de l'orientation, l'éducation et la formation tout au long de la vie. L'AFDET s'appuie ici sur ses propres pratiques, dont témoigne notamment son engagement par le mentorat auprès des jeunes, y compris en situation de handicap, en quête d'une orientation choisie, d'un accès à la qualification, à l'emploi.

L'AFDET a souhaité en premier lieu questionner les dispositifs et organisations concourant à structurer cette relation entre écoles et entreprises, en s'attachant aux finalités intrinsèques poursuivies et aux réalités de terrain. L'objectif est d'identifier ce qui peut contribuer à une meilleure mobilisation constructive de ces acteurs au profit de l'école et de sa relation avec l'entreprise.

Les constats et analyses qui s'ensuivent permettent, d'une part, de proposer une organisation de l'ensemble des structures portant la relation école entreprises dans un objectif de cohérence et complémentarité, et d'autre part, d'élaborer des recommandations portant sur les relations Écoles Entreprises, afin notamment d'en améliorer la conduite au niveau des établissements : enfin il s'attache à organiser la coordination des décisions entre les acteurs concernés, au plan économique et institutionnel, comme aux différents niveaux locaux, régionaux et nationaux.

La méthode retenue

La Commission d'élaboration du présent Rapport a en premier lieu procédé à un état des lieux de la réalité des relations entre École et Entreprise telles qu'appréhendées par ses Membres au vu de leur longue expérience en la matière, en considérant ce qui est prévu par les textes officiels, en procédant à une analyse complétée par une « revue de littérature » (études et communications sélectionnées).

Des objectifs définis par la Nation et des attentes des jeunes, des familles et des entreprises

Les objectifs définis par la Nation à l'Éducation Nationale, en tant que Service public d'éducation et de formation sont inscrits dans le Code de l'Éducation.

On peut les regrouper en quatre grands objectifs : transmettre et faire acquérir des connaissances, préparer à la vie professionnelle, éduquer les futurs adultes à être citoyens et à vivre ensemble, viser l'égalité entre élèves dans la réussite éducative.

A cet effet, l'École s'appuie sur cinq grands principes : la liberté de l'enseignement, la gratuité, la neutralité, la laïcité et l'obligation scolaire.

L'Éducation Nationale doit viser les quatre objectifs précités et tels que définis dans l'article 1er du Code de l'éducation pour que « le droit à l'éducation soit garanti à chacun afin de lui permettre de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation initiale et continue, **de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle**, et d'exercer sa citoyenneté ».

L'Éducation nationale a pour objet d'assurer à toutes les époques de sa vie la formation et le développement de l'Homme, de lui permettre d'acquérir les connaissances et l'ensemble des aptitudes intellectuelles ou manuelles qui concourent à son épanouissement comme au progrès culturel, économique et social.

les attentes exprimées par les jeunes à l'égard de l'École (Collèges et Lycées en matière d'orientation, de formation générale, de formation professionnelle, puis d'aide à l'insertion reposent pour l'essentiel sur quatre constats : de la part des élèves, la difficulté à se projeter,, l'aspiration à une plus grande liberté et à la maîtrise de leurs choix, la demande de démarches plus participatives ; et de la part des parents, l'attente d'une école plus adaptée aux élèves et plus proche des parents.

Bâtir une école plus inclusive constitue également un enjeu fondamental d'équité : rendre accessibles les savoirs et la connaissance bénéficie à tous les élèves, avec ou sans besoin particulier, reconnu ou non en situation de handicap. En plus d'instruire et de qualifier, l'école est un milieu de vie où les élèves interagissent et vivent plusieurs situations qui sont des occasions d'apprendre à vivre en société, apprendre à vivre ensemble.

Dans le contexte du développement de l'emploi et de la concurrence que connaît le marché du travail, le sujet du recrutement revient en force dans **les préoccupations des entreprises**. Préparer à la vie professionnelle concourt à construire les compétences, les qualifications permettant une rapide insertion sur le marché du travail, et mener une carrière professionnelle, c'est-à-dire faire face au changement. Les entreprises s'engagent, notamment au titre de la responsabilité sociale, dans une coopération leur permettant d'agir de façon efficace dans le champ de l'orientation, du soutien aux jeunes par le mentorat, et de la formation en alternance.

On observe dès lors une forte convergence entre les objectifs ou finalités assignés par la nation au modèle éducatif, les attentes manifestées par les jeunes, leurs familles et le monde de l'entreprise et les branches professionnelles qui en expriment la volonté politique.

Pour l'AFDET, la réussite scolaire s'inscrit également dans la progression de la prise de confiance en soi de l'élève ; il importe de préparer les élèves au monde réel qui les entoure, et de compléter les enseignements de la lecture, l'écriture et l'arithmétique, par l'apprentissage du travail en équipe, à faire preuve d'esprit critique, à développer des capacités relationnelles et savoir communiquer.

Un ancrage territorial porteur de sens et cohérence

En observant les organisations mises en place au fil du temps pour servir ces objectifs et structurer la relation école entreprises, leur multiplicité, parfois redondance, les ont rendues aux yeux des rédacteurs peu lisibles. Le cloisonnement plus ou moins marqué entre niveaux national, académique, local, est amplifié par les jeux d'acteurs qui servent ces organisations. A une insuffisante approche interministérielle du sujet, et une quasi-absence d'orientation politique globale, s'ajoutent les effets de cumul historique des dispositifs. L'association des

acteurs de l'entreprise, comme celle des collectivités n'est pas organisée dans un cadre permettant leur implication au bon niveau. Tout ceci se traduit par un manque d'évaluation à tout niveau, conduisant à l'absence de pilotage. Dans un monde déconcentré et régionalisé où l'échelon local et l'académie disposent d'une autonomie croissante, se posent des questions essentielles : comment piloter, animer une relation école entreprise efficace, avec qui et dans quel objectif ?

La relation école entreprises devrait à notre sens être un véritable outil de mise en place de la politique nationale, et territoriale d'éducation et d'enseignement professionnel, c'est-à-dire dotée d'objectifs clairs, quantifiables et suffisamment précis (contribuer à l'insertion, découvrir le monde professionnel ne suffisent pas car c'est la vocation de tout le système), clairement attribuables à la relation Ecole Entreprise, déclinés au niveau académique et au niveau local. Au-delà des objectifs politiques "du moment", des objectifs récurrents nous paraissent devoir être pris en compte : découverte des métiers et des formations, optimisation calendaire et qualitative des stages et périodes en entreprise, découverte du monde professionnel par les enseignants, etc.

A tous les niveaux, les instances de pilotages permettront d'intégrer toutes les parties prenantes : entreprises, autres ministères, régions, etc... Nos propositions porteront sur une définition des éléments clés structurant cette relation sur un territoire, et suggérant de mettre en place une co-construction et le pilotage efficace des actions, dans le cadre d'un réseau des parties prenantes internes et externes à l'Education nationale.

L'AFDET a ainsi souhaité pour la réalisation de ce Rapport :

- analyser dans quelle mesure l'Ecole répond à la fois aux attentes des jeunes et de leurs familles, des entreprises et du monde économique dans le cadre des missions qui lui sont confiées (réussites, difficultés ou obstacles), puis,
- proposer des voies d'amélioration permettant notamment de mieux y répondre avec une « focale » particulière sur les relations et le partenariat entre l'Ecole et l'Entreprise au plan territorial.

J'adresse mes remerciements à Roland KASTLER Coordonnateur de ces travaux, pour la qualité et le haut niveau d'exigence appliqués à la démarche suivie, ainsi qu'aux membres de l'AFDET contributeurs et co-auteurs de ce rapport

Philippe DOLE
Président de l'AFDET

SOMMAIRE

PRÉFACE.....	3
SOMMAIRE.....	7
SYNTHÈSE.....	10
RAPPORT.....	13
INTRODUCTION.....	13
1 UN ÉTAT DES LIEUX DES RELATIONS ÉCOLE ENTREPRISES.....	15
1.1 Le contexte au sein et autour de l'école, missions, attentes et objectifs.....	15
1.1.1 Les missions définies par la nation pour l'école.....	15
1.1.2 Une vision économique et prospective manifestée par les pouvoirs publics :	17
1.1.3 Les attentes des jeunes et leurs familles.....	19
1.1.4 Les attentes des entreprises et du monde économique	24
1.2 Relations écoles entreprises, actions mises en œuvre par l'Éducation nationale.....	30
1.2.1 Aider à l'orientation des jeunes.....	31
1.2.2 Permettre aux jeunes d'acquérir une première qualification professionnelle	31
1.2.3 Former des citoyens autonomes et responsables.....	32
1.2.4 Vers une première insertion professionnelle et sociale réussie.....	33
1.3 Une relation école entreprises au niveau local, celui de l'établissement scolaire.....	33
1.3.1 Le développement des relations entre collèges/lycées et entreprises :.....	34
1.3.2 Des objectifs différenciés dans la relation entre écoles et entreprises.....	36
1.3.3 Forces et faiblesses de la relation écoles entreprises quant à l'orientation :.....	41
1.4 Un développement des relations écoles entreprises au niveau des territoires	48
1.4.1 Les Comités Locaux Éducation Économie (CLÉÉ)	48
1.4.2 Les Campus des Métiers et des Qualifications (Les CMQ)	50
1.4.3 Les Territoires d'Industrie :	52
1.4.4 Les bassins d'éducation et de formation et les bassins d'emploi	52
1.4.5 Le réseau Emploi	53
1.4.6 Une multiplicité de dispositifs aux compétences enchevêtrées.....	54
1.5 La relation écoles entreprise organisée au niveau académique et régional	54
1.5.1 Les concertations conduites par le Rectorat et la Région.....	54

1.5.2	Les Comités Régionaux Académiques Éducation Économie (CRAÉÉ)	55
1.5.3	Les Comités Régionaux de l'Emploi, Formation et Orientation Professionnelle (CREFOP) ...	55
1.6	La relation Éducation Économie telle qu'organisée au niveau national.....	56
1.6.1	Le Comité National Éducation Économie (CNÉÉ)	56
1.6.2	Les Commissions Professionnelles Consultatives Nationales (CPCN)	57
1.6.3	France Compétences	57
1.6.4	Autres partenaires et acteurs qui œuvrent à la relation Ecole Entreprise :.....	58
1.7	Premières conclusions	60
2	LES PROPOSITIONS DE L'AFDET	62
2.1	Pour une organisation générale plus efficace des relations écoles entreprises.....	64
2.1.1	Une organisation simplifiée des relations école entreprise.....	64
2.1.2	Une coordination et un pilotage territorial indispensables.....	71
2.2	Pour adapter la carte des formations professionnelles initiale	73
2.3	Pour une amélioration de la qualité de l'orientation de tous les élèves	79
2.4	Pour améliorer la qualité des formations en alternance des élèves et apprentis.....	81
2.5	Développer le mentorat dans le cadre d'un partenariat avec les entreprises	85
2.6	Pour encourager l'esprit d'entreprendre aux élèves.....	87
2.7	Pour améliorer la qualité des formations professionnelles initiales.....	93
2.8	Pour Refonder les relations entre écoles et entreprises	94
	SIGLES	98
3	ANNEXES.....	100
3.1	LES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL DEFINISSENT LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET DE DEROULEMENT DES FORMATIONS EN ALTERNANCE	100
	LA BRANCHE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	101
	LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE.....	103
	LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT	105
	LA BRANCHE DE L'HABITAT ET DU LOGEMENT	106
	LA BRANCHE DE LA BOULANGERIE PATISSERIE.....	107
	LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATERIELS AGRICOLES	107
	LA BRANCHE DE LA METALLURGIE.....	107
	LA BRANCHE MUTUALITE.....	111
	LA BRANCHE DES INDUSTRIES AGRO ALIMENTAIRES	112
	ILLUSTRATION COMPLEMENTAIRE PAR UN ACCORD D'ENTREPRISE.....	114

DEUX EXEMPLES D'ENGAGEMENT D'ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES COMPLETANT LES ACCORDS DE BRANCHE	116
3.2 PRESENTATION DES DISPOSITIFS DE PARTENARIAT ENTRE ECOLES ET ENTREPRISES.....	124
ANNEXE 1 LE PARTENARIAT ECOLE-ENTREPRISE AU NIVEAU DE CHAQUE ETABLISSEMENT	124
AU NIVEAU DES TERRITOIRES	126
ANNEXE 2 LES BASSINS DE FORMATION ET LES BASSINS D'EMPLOI.....	126
ANNEXE 3 LES COMITES LOCAUX EDUCATION ECONOMIE (CLEE)	128
ANNEXE 4 LES CAMPUS DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS (CMQ).....	135
ANNEXE 5 LES TERRITOIRES D'INDUSTRIE.....	138
AU NIVEAU REGIONAL	145
ANNEXE 6 LE COMITE REGION ACADEMIQUE EDUCATION ECONOMIE (CRAEE).....	145
ANNEXE 7 LE COMITE REGIONAL DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (CREFOP).....	147
AU NIVEAU NATIONAL.....	150
ANNEXE 8 LES COMMISSIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES CONSULTATIVES (CPCN) Et LA MISSION EDUCATION ECONOMIE CAMPUS	150
ANNEXE 9 LISTE DES CONVENTIONS DE PARTENARIAT ENTRE LE MEN ET DES BRANCHES PROFESSIONNELLES OU/ET ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES.....	153
ANNEXE 10 Pour mémoire Le COMITE NATIONAL EDUCATION ECONOMIE (ex- CNEE).....	156
BIBLIOGRAPHIE	158

SYNTHÈSE

REFONDER LES RELATIONS ENTRE ECOLE ET ENTREPRISES VERS DE VERITABLES PARTENARIATS ?

**en vue d'une nouvelle politique globale des Pouvoirs Publics (Etat et Région)
en concertation avec les Partenaires sociaux**

L'amélioration des relations entre notre système éducatif et nos entreprises peut avoir un impact déterminant aussi bien sur le développement économique de notre pays que sur celui d'une meilleure insertion professionnelle et sociale de la jeunesse. Le Ministère de l'Education nationale, les branches professionnelles, comme les entreprises se sont mobilisées dans leurs champs respectifs de responsabilité pour offrir un cadre adapté à ces enjeux majeurs pour les jeunes, les entreprises, comme pour notre société.

Ainsi, après des dizaines d'années d'ignorance ou même de méfiance réciproques, de nombreux progrès ont été réalisés, en particulier dans deux domaines, celui de l'information sur les métiers (dont notamment ceux qui sont porteurs) auprès des élèves des Collèges et Lycées) et celui des formations professionnelles en alternance (qui sont suivies désormais par près de deux millions de jeunes, lycéens, étudiants ou apprentis) avec pour objectif une orientation choisie, assortie d'un accès à la qualification et à l'emploi.

Pour autant, les attentes des jeunes, de leurs parents comme celle des entreprises et en définitive de la Nation, sont-elles pleinement satisfaites ?

L'AFDET investie dans la promotion de l'orientation et de la formation tout au long de la vie, a donc décidé de publier un Rapport ² portant sur les relations aux différents niveaux (local, territorial, régional et national) entre d'une part « l'Ecole », c'est-à-dire les Collèges, les Lycées Professionnels, les Lycées généraux et technologiques et les Lycées polyvalents publics et privés sous contrat, des CFA et les représentants de l'Education Nationale, et d'autre part « l'Entreprise », c'est-à-dire les artisans et petites entreprises, les PME-PMI, les Grandes Entreprises, et leurs organisations représentatives

Ces Rapports sont téléchargeables sur [Afdetfrance/Publications](https://www.afdetfrance.fr/Publications)

Réalisés au sein d'une Commission nationale composée de membres de l'association issus aussi bien du système éducatif que du monde économique des différentes régions, les

² il fait partie d'un ensemble de cinq Rapports de l'AFDET avec :

- * « Les effets de la Loi de 2018 sur l'Apprentissage » (juin 2021),
- * « Le Dispositif français des Certifications » (septembre 2021)
- * « L'information sur les métiers et les formations et l'orientation des élèves » (juillet 2022)
- * « Le développement de l'Apprentissage au Lycée » (septembre 2022)

travaux portent sur un **état des lieux** puis formulent un ensemble de **propositions** qui sont présentées avec comme ambition de suggérer aux Partenaires sociaux et Pouvoirs publics, Etat et Régions, de s'en emparer dans le cadre d'une concertation susceptible de porter les fondements d'une nouvelle politique nationale et territoriale .

Un état des lieux

Le développement des relations écoles- entreprises se caractérise par des réussites incontestables mais il est aussi obéré par des difficultés conduisant à des pertes d'efficacité

Des réussites

L'Etat des lieux met en évidence quelques éléments particulièrement marquants et pour certains, tout à fait déterminants.

Il s'agit en premier lieu, du renforcement, depuis une dizaine d'années, des actions menées en commun entre Établissements scolaires et Entreprises et donc de leurs relations et plus globalement entre le Système éducatif et le Monde économique.

On est loin du temps où dominaient, et souvent de part et d'autre, méfiance ou points de vue exprimés à l'excès et de manière caricaturale !

Ce développement d'ordre aussi bien quantitatif que qualitatif se traduit par une multitude d'actions portant sur de nombreux domaines, depuis l'information sur les métiers et l'aide à l'orientation des élèves, les formations en alternance pour les Lycéens, Etudiant ou Apprentis, les échanges technologiques jusqu'à l'aide à l'insertion professionnelle, mais également une concertation quant aux décisions portant sur l'évolution de la cartes des formations professionnelles initiales (avec également les Régions) ou encore la définition des référentiels des Certifications professionnelles.

Des choix d'organisation porteurs de pertes d'efficacité

L'AFDET a observé simultanément :

Une prise en compte encore trop marginale de « l'information sur les métiers et les formations » auprès des Lycéens de la voie générale (« passe ton bac d'abord ! ») alors qu'elle pourrait y être mieux intégrée,

Une trop faible intégration de « l'acquisition de compétence transversales (soft skills) et des pratiques collaboratives » dans les cursus scolaires alors qu'elles sont indispensables pour réussir dans la vie professionnelle comme citoyenne,

L'existence de larges marges de progrès quant à la qualité des formations en alternance entre école et entreprise, du fait d'insuffisantes liaisons entre Jeune, Professeur et Tuteur (ou Maître d'apprentissage) qui ne facilitent pas l'indispensable continuité pédagogique entre les enseignements et les apprentissages en situation de travail,

Une multiplicité de dispositions règlementaires (Décrets, Circulaires et Notes de service) successivement publiés, sans articulation d'ensemble,

Un très grand nombre de Dispositifs de partenariat entre Ecole et Entreprise existants aux différents niveaux (local, territorial, régional, national, ou par filières) souvent opportuns mais parfois peu efficaces car peu ou pas coordonnés, malgré l'engagement aussi bien de la

part des acteurs du Système éducatif (cadres et enseignants) que des représentants des Entreprises.

Des propositions

Ces propositions d'améliorations portent sur :

L'organisation générale des relations entre le système éducatif et le monde économique

La qualité des actions menées en commun

C'est donc en s'appuyant à la fois sur une analyse des réussites comme sur les imperfections des relations entre l'École et l'Entreprises, et plus largement entre le Système éducatif et le Monde économique présenté dans cet Etat des lieux que l'AFDET présente dans ce Rapport huit Propositions conçues en cohérence et complémentarité.

Ces propositions sont présentées en synthèse page 7 puis détaillées dans la partie 2 du Rapport

Proposition n°1 : Pour une organisation générale plus efficace des relations entre Ecole et Entreprise, et plus globalement entre Education- Formation et Economie.

Cette proposition est présentée dans le Rapport page 64 à page 73.

Proposition n°2 : Pour faire évoluer la carte des formations professionnelles et technologiques des Formations professionnelles initiales sous statut scolaire ou étudiant.

Cette proposition est présentée dans le Rapport page 73 à page 78

Proposition n° 3 : Pour améliorer la qualité de l'orientation scolaire et professionnelle des élèves.

Cette proposition est présentée dans le Rapport page 78 à page 80

Proposition n°4 : Pour une amélioration de la qualité des formations en alternance des élèves.

Cette proposition est présentée dans le Rapport page 80 à page 85

Proposition n°5_ : Pour développer l'accompagnement des élèves par le Mentorat, y compris par des Mentors d'entreprise volontaires.

Cette proposition est présentée dans le Rapport page 85 à page 86

Proposition n°6 : Pour développer l'esprit d'innover et l'esprit d'entreprendre dans les Etablissements scolaires, Collèges, Lycées professionnels, Lycées généraux et technologiques et Lycées polyvalents.

Cette proposition est présentée dans le Rapport page 87 à page 92 .

Proposition n°7 : Pour contribuer à l'indispensable adaptation des technologies en Entreprise (notamment les PME-PMI) et dans les Lycées Professionnels et Lycées généraux et technologiques.

Cette proposition est présentée dans le Rapport page 92 à page 93.

Proposition n°8 : Pour permettre la mise en œuvre de partenariats efficaces entre écoles et entreprises (entre éducation et économie), doter les dispositifs des moyens et des supports nécessaires.

Cette proposition est présentée dans le Rapport page 93 à 96

RAPPORT

INTRODUCTION

Ce document s'inscrit dans le prolongement et en complément des quatre derniers rapports publiés par l'AFDET, portant sur différents thèmes d'actualités quant à l'évolution du champ de l'enseignement professionnel et technologique et de la formation professionnelle :

- **Les effets de la Loi de 2018 sur l'apprentissage (juin 2021)**
- **Le dispositif français des certifications (septembre 2021)**
- **L'information sur les métiers et les formations et l'orientation des élèves (juillet 2022)**
- **Le développement de l'apprentissage au Lycée (septembre 2022)**

Ils sont téléchargeables sur [Afdetfrance/Publications](https://www.afdet.fr/Publications)

Ce rapport a été réalisé comme les précédents, par une commission nationale rassemblant des membres de l'AFDET issus du système éducatif et du monde économique de différentes régions et avec l'aide de quelques experts.

Il s'appuie sur une démarche méthodologique, à savoir en premier lieu, la production d'**un État de lieux** en mettant en regard les réalités du terrain avec les dispositions réglementaires telles que prévues dans ce domaine.

Cet état des lieux nous a permis ensuite d'identifier à partir d'une analyse des réussites et des difficultés observées, un ensemble de **propositions d'améliorations** portant sur les relations entre écoles et entreprises.

L'objectif est de contribuer au renforcement du partenariat entre le système éducatif et le monde économique, tout en prenant en compte les objectifs, spécificités et contraintes de chaque partenaire.

Le présent Rapport sur « L'organisation du Partenariat entre Écoles et Entreprises » présente ainsi :

I - un État des lieux des relations entre le système éducatif et le monde économique portant sur les différents dispositifs écoles-entreprise tels qu'existants à ce jour

*** au niveau des établissements :**

- Collèges : stages de découverte en entreprise, Forums et Salons, etc.
- Lycées Professionnels : avec leurs réseaux d'entreprises partenaires, PFMP, apprentissage, etc.
- Lycées généraux et technologiques et Lycées polyvalents : avec leurs réseaux d'entreprises partenaires, stages BTS, projets industriels, apprentissage, en formation continue des adultes, transferts technologiques,

*** au niveau des territoires (ou bassins de formation et emploi) :**

dont notamment les Comités Locaux Éducation Économie (CLEE) et les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ), les Territoires d'Industrie

*** au niveau des Académies et des Régions :**

dont notamment le partenariat avec les Branches professionnelles et des grandes Entreprises, les Organisations interprofessionnelles représentatives et également les Conseillers Entreprise pour l'Ecole et les Ingénieurs pour l'Ecole (IPE).

*** au niveau national :**

dont notamment le Conseil National Education Economie (CNEE) et les Commissions Paritaires Consultatives Nationales (CPCN)

Cet Etat des lieux vise à mettre en évidence les points forts (souvent méconnus !) quant à la multiplicité des partenariats ainsi développés mais également leur diversité et parfois leurs difficultés de mise en œuvre pour les acteurs concernés (du fait même de cette multiplicité et hétérogénéité).

II - un ensemble cohérent de Propositions d'améliorations

L'objectif est de rendre plus efficaces ces partenariats dans le cadre d'objectifs partagés et dans le respect des compétences de chacun.

Ces propositions d'améliorations s'inscrivent aussi au regard des réformes portant sur l'aide à l'orientation, la qualité des formations en alternance, et à l'adaptation des formations aux mutations technologiques, économiques et environnementales, y compris au plan territorial.

Elles ont été rédigées :

- en prenant en compte l'ensemble des dispositions réglementaires en vigueur, dont en particulier les nouvelles dispositions de la Réforme des Lycées Professionnels (avril 2023) et les Circulaires et Notes de service du MEN récemment publiées (BO du 25 mai 2023),
- en cohérence avec les propositions des précédents Rapports de l'AFDET précédemment mentionnés,

Et

- dans le prolongement des deux derniers Rapports de l'Inspection générale :

« Évaluation des partenariats entre le monde éducatif et le monde économique en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes ([mai 2015](#))

« Pour consolider la relation entre l'école et le monde économique » ([mars 2023](#))

Roland KASTLER

Coordonnateur du Rapport AFDET

1 UN ÉTAT DES LIEUX DES RELATIONS ÉCOLE ENTREPRISES

1.1 Le contexte au sein et autour de l'école, missions, attentes et objectifs

Le développement des relations entre l'École et le Monde professionnel, et plus particulièrement avec les Entreprises, vise à contribuer aux quatre missions attribuées à l'Éducation nationale³ : aider à l'orientation des jeunes, leur permettre d'acquérir une première qualification professionnelle, former des citoyens autonomes et responsables, et ensuite les aider dans leur première insertion professionnelle.

1.1.1 Les missions définies par la nation pour l'école

L'École s'appuie sur cinq grands principes, la liberté de l'enseignement, la gratuité, la neutralité, la laïcité et l'obligation scolaire pour assurer les cinq objectifs qui lui ont été attribués :

Faire acquérir des connaissances

Elles résultent directement, en France, de trois éléments : les programmes d'enseignement, le socle commun de connaissances et compétences (« ce qu'il n'est pas permis d'ignorer ») et les horaires.

Lire et écrire correctement, maîtriser la langue française, sont certes des connaissances de la langue, mais surtout des outils pour bien s'exprimer et comprendre, et pour acquérir des compétences et des attitudes.

Les connaissances et les compétences à acquérir selon chaque étape du parcours scolaire puis étudiant sont définis par le contenu des référentiels des Diplômes : le DNB à la fin du Collège, le Baccalauréat général, technologique ou professionnel à l'issue du Lycée (selon Lycée général LG), Lycée général et technologique (LGT), Lycée polyvalent ou Lycée Professionnel (LP), le BTS à la fin du LGT).

Faire acquérir des connaissances et compétences permettant une évolution et une adaptation tout au long de la vie

L'Éducation nationale a pour objet d'assurer à toutes les époques de sa vie la formation et le développement de l'Homme, de lui permettre d'acquérir les connaissances et l'ensemble des aptitudes intellectuelles ou manuelles qui concourent à son épanouissement comme au progrès culturel, économique et social.

En plus d'instruire et de qualifier, l'école est un milieu de vie où les élèves interagissent et vivent plusieurs situations qui sont des occasions d'apprendre à vivre en société : amitiés,

³ Ainsi qu'aux Établissements de formation privés sous contrat avec l'Éducation nationale

relations amoureuses, relations égalitaires. En plus d'instruire et de qualifier, l'école est un milieu de vie où les élèves interagissent et vivent plusieurs situations qui sont des occasions d'apprendre à vivre en société : amitiés, relations amoureuses, relations égalitaires.

Préparer à la vie professionnelle

Cet objectif recouvre deux aspects assez distincts :

- fournir des compétences, des qualifications permettant une rapide insertion sur le marché
- fournir également des compétences pour mener une carrière professionnelle, c'est-à-dire faire face au changement.

Les capacités et attitudes aidant les jeunes à trouver rapidement un travail, au-delà des savoirs précis de tel ou tel métier, sont de deux ordres : il s'agit de former des esprits créatifs et capables de travailler avec les autres, tous les autres : collègues, hiérarchie, clients, fournisseurs, concurrents, etc. Quant à former pour toute la carrière, la compétence-clé est la capacité d'adaptation. L'école ne doit donc pas exclusivement préparer à un emploi.

Éduquer à être citoyen, autonome et responsable et à vivre ensemble

L'instruction et même l'éducation civiques ont toujours été au cœur de l'école.

Et pourtant, l'urgence d'apprendre à vivre ensemble (objectif plus large que l'éducation civique), d'intégrer la jeunesse à la Nation grâce à ce creuset qu'est l'école n'a jamais paru aussi grande, et les façons d'y parvenir, aussi difficiles.

Or pour toute la société et y compris pour les entreprises, « les aptitudes relationnelles, habiletés sociales, le respect des règles collectives sont également autant de qualités recherchées et attendues pour leurs futurs salariés ».

La mise en œuvre sur le terrain de ces dispositions quant à l'atteinte de ce troisième objectif en particulier par les relations entre Ecole et Entreprises (réussites, difficultés et obstacles) est présentée dans les différents chapitres du Rapport (Etat des lieux)

L'instruction et même l'éducation civiques ont été au cœur de l'école et l'urgence d'apprendre à vivre ensemble (objectif plus large que l'éducation civique) et d'intégrer la jeunesse à la Nation grâce à ce creuset qu'est l'école n'a jamais paru aussi grande, et les façons d'y parvenir aussi difficiles.

La lutte déterminée contre l'échec scolaire devrait y contribuer puissamment.

« On n'enseigne pas ce que l'on veut, on n'enseigne pas ce que l'on sait : on enseigne ce que l'on est », disait Jaurès.

On mesure ici l'enjeu de réduction de l'échec scolaire, de disposer d'un bon enseignement scientifique, développer le côté éducatif de la formation des jeunes, être en présence d'adultes exemplaires, développer les relations « co-éducatives » avec les parents »⁴

⁴ Source : Bernard TOULEMONDE Cairn.info le 10/04/2013

Viser l'égalité entre élèves dans la réussite

Les inégalités sociales se transforment et s'aggravent en inégalités scolaires. Le déterminisme social, ne se traduit pas seulement par une perte de chance pour certains élèves mais aussi par une dégradation du niveau de tous les élèves, y compris les meilleurs.

La réforme de l'allocation des moyens engagée par les pouvoirs publics vise à donner plus à ceux qui ont en besoin en prenant en compte des critères sociaux et territoriaux.

C'est également l'objectif poursuivi dans le cadre de L'École inclusive, qui vise à assurer une scolarisation de qualité pour tous les élèves de la maternelle au lycée par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs et pédagogiques particuliers.

Bâtir une école plus inclusive constitue un enjeu fondamental d'équité. Rendre accessibles les savoirs et la connaissance bénéficie à tous les élèves, avec ou sans besoin particulier, reconnu ou non en situation de handicap.

Pour l'AFDET, la réussite scolaire s'inscrit également dans la progression de la prise de confiance en soi de l'élève ; Il importe de préparer les élèves au monde réel qui les entoure, et de compléter les enseignements de la lecture, l'écriture et l'arithmétique, par l'apprentissage à travailler en équipe, à faire preuve d'esprit critique, à développer des capacités relationnelles et savoir communiquer.

1.1.2 Une vision économique et prospective manifestée par les pouvoirs publics :

En préalable, quelques repères portant sur les perspectives d'emploi et par ailleurs, sur les probables évolutions démographiques. Ils sont ici présentés ainsi que la stratégie gouvernementale pour France 2030, car ils sont de nature à éclairer les indispensables concertations entre le Ministère de l'éducation nationale, les représentants du monde économique et les Régions afin de dégager ensuite les orientations opportunes quant aux nécessaires évolutions des formations professionnelles et aux organisations à mettre en place.

La prospective sur les métiers en 2030 décrite par France Stratégie :

Les Métiers en 2030 dressent un panorama chiffré des perspectives des métiers à l'horizon 2030. Compte tenu des grandes tendances observées dans le passé, des évolutions qui peuvent être anticipées (démographiques, économiques, technologiques et environnementales) et de l'impact attendu de la crise liée au Covid-19, cet exercice tente de répondre à trois séries de questions : combien d'emplois seront créés dans les différents métiers ? quels seront les besoins de recrutement des entreprises compte tenu par ailleurs des départs en fin de carrière ? et, enfin, quels déséquilibres potentiels peut-on anticiper si, pour chaque métier, rien n'est fait pour corriger l'écart entre les besoins de recrutement des employeurs et le flux de jeunes sortant de formation initiale ?

Les quatre métiers les plus créateurs d'emploi (entre 110 000 et 115 000 chacun) seraient les ingénieurs informatiques, les infirmiers-sages-femmes, les aides-soignants et les cadres commerciaux. Viendraient ensuite les aides à domicile (+100 000) et les ouvriers qualifiés de la manutention (+80 000), qui devanceraient les cadres des services administratifs et financiers et les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (respectivement +75 000).

Il est à noter que les cadres du bâtiment (+60 000) et les personnels d'études et de recherche (+50 000) figureraient parmi les quinze métiers les plus dynamiques.

La progression des métiers de l'industrie s'explique par le recentrage sur le cœur de métier de l'industrie qui a conduit à l'externalisation de fonctions support, y compris stratégiques (conseil), de contrôle (qualité, environnement) et de distribution. Symétriquement, 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. En définitive, la confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique.

Tous les métiers ne devraient donc pas disposer des mêmes viviers de main-d'œuvre pour voir leurs postes et les tensions sur le recrutement pourraient – sans actions correctrices – rester élevées. D'une manière générale, les déséquilibres potentiels identifiés ici invitent à diversifier les canaux de recrutement et à adapter les dispositifs d'accompagnement.

Le scénario bas carbone – qui suppose le respect jusqu'en 2030 des cibles de la Stratégie nationale bas carbone (SNBC) conduit à des créations d'emplois supplémentaires de 200 000 postes sur la période. Dans son ensemble, le domaine professionnel du bâtiment et des travaux publics verrait les recrutements difficiles représenter plus d'un tiers des besoins de recrutement.

L'organisation et mise en place du plan gouvernemental France 2030

« France 2030 » répond aux grands défis de notre temps, en particulier la transition écologique, à travers un plan d'investissement massif pour faire émerger les futurs champions technologiques de demain et accompagner les transitions de nos secteurs d'excellence : énergie, automobile, aéronautique ou encore espace.

Pour développer la compétitivité industrielle et les technologies d'avenir, un plan financier ambitieux est alloué à France 2030, avec entre autres :

Huit milliards pour le **secteur de l'énergie** : faire émerger en France des réacteurs nucléaires de petite taille et devenir le leader de l'hydrogène vert.

Quatre milliards d'euros pour les « **transports du futur** » : produire près de 2 millions de véhicules électriques et hybrides.

Deux milliards d'euros pour investir dans une **alimentation saine, durable et traçable**.

Trois milliards d'euros pour le **secteur de la santé** : produire vingt biomédicaments contre les cancers et les maladies chroniques dont celles liées à l'âge, et créer les dispositifs médicaux de demain.

Deux milliards d'euros pour **l'espace et les fonds marins** : notamment investir dans des lanceurs réutilisables.

Dans le domaine culturel : placer la France à nouveau en tête de la production des contenus culturels et créatifs.

France 2030 vise à transformer durablement des secteurs clefs de l'économie (énergie, hydrogène, automobile, aéronautique ou encore espace) par l'innovation technologique et l'industrialisation. France 2030 consacre ainsi une dimension importante à la décarbonation (zéro dépense défavorable à l'environnement) et aux acteurs émergents.

France 2030 comporte également une forte dimension territoriale.

Des leviers transverses sont mis en place pour mener à bien ces actions. D'abord, sécuriser les approvisionnements pour ne pas mettre en difficulté l'industrie, former et attirer les talents des nouveaux univers de croissance, accélérer la croissance des start-ups et soutenir la recherche.

Cette approche prospective questionne les organisations mise en place par l'Ecole (Collèges et Lycées), notamment quant à ses fonctions en matière d'orientation, formation générale, formation professionnelle, d'aide à l'insertion, et de faculté d'adaptation aux évolutions décrites.

1.1.3 Les attentes des jeunes et leurs familles

Ces attentes telles qu'exprimées à l'égard de l'Ecole (Collèges et Lycées en matière d'orientation, de formation générale, de formation professionnelle, puis d'aide à l'insertion), y compris quant aux partenariats entre écoles et entreprises, reposent pour l'essentiel sur quatre constats :

- de la part des élèves :

la difficulté à se projeter, l'aspiration à une plus grande liberté et à la maîtrise de leurs choix et la demande de démarches plus participatives

- de la part des parents :

l'attente d'une école plus adaptée aux élèves et plus proche des parents, qui assure non seulement la réussite scolaire des élèves, mais aussi l'accompagnement de ces derniers, dans le respect de leurs besoins.

Les attentes des jeunes :

La plupart des jeunes aspirent à une plus grande liberté et à la maîtrise de leurs choix, confirmées par un souhait de démarche participative

Selon les travaux publiés par le CESE « La jeunesse exprime cette aspiration qui interroge la structuration cloisonnée des formations et des diplômes et son apparente sécurité »⁵

La capacité à évoluer dans un parcours tout au long de sa vie suppose en effet de renforcer les compétences et les qualifications fondamentales, transférables et sociales qui faciliteront l'adaptation, le rebond ou l'agilité. Lors d'un précédent rapport intitulé « Place des jeunes dans les territoires ruraux », le CESE s'attachait à définir la jeunesse comme une « période où l'on fait des choix de vie, des choix professionnels, une période de transition entre monde de la formation et monde du travail. Elle est un temps d'apprentissage, de construction de sa

⁵ Source rapport du CESE : [2018 12 orientation jeunes.pdf](#)

personnalité. C'est la période d'acquisition de l'autonomie matérielle, de prise de distance avec sa famille, pour construire sa propre vie. C'est la période où l'on acquiert une pleine citoyenneté, où l'on peut commencer à participer à la vie de la société, de son territoire ».

Il y a une forte implication de soi dans les projets d'orientation car ils engagent beaucoup la vie des personnes. Or savoir ce que l'on veut faire, formuler un projet, le construire ne sont pas des choses simples surtout à 14 ou 15 ans. Les jeunes expriment également leurs qualités, leurs talents, leurs potentialités, etc. dans de multiples activités associatives, culturelles, sportives, de loisirs, etc. Aider les jeunes à apprendre à se connaître, à se développer harmonieusement, à gérer leurs émotions et leurs relations avec des tiers, à savoir déterminer leurs centres d'intérêt, leurs qualités, leurs talents, leurs envies, leurs principaux traits de caractère et les aider à analyser comment ils évoluent au fil des ans doit leur permettre de prendre confiance en eux(.elles) et d'opérer des choix d'orientation de façon plus éclairée. La confiance est indispensable pour être acteur(actrice) de son parcours d'orientation...

Le « Parcours Avenir » vise ainsi à rendre les élèves actrices dans la construction de leur projet d'orientation afin qu'ils aient une meilleure visibilité des procédures, des filières de formation et des choix d'orientation possibles. Il a aussi pour objectif de renforcer le dialogue au sein de la communauté éducative, notamment avec les familles, et faire de l'orientation un objet de travail commun dans la conception du parcours et l'élaboration de projets transdisciplinaires. Il est doté d'un référentiel élaboré par le conseil supérieur des programmes. »

Une troisième étude⁶ (voir référence en note 5 ci-dessus) souligne l'importance pour les élèves de participer à la prise de décision pour ce qui les concerne.

« En ce qui concerne le choix, dans l'enseignement secondaire, la plupart des systèmes ont pris des mesures permettant aux élèves de choisir entre différentes matières enseignées en plus de la partie obligatoire du programme d'études, mais les possibilités pour les élèves de se faire entendre sont limitées dans la quasi-totalité des pays, et lorsqu'elles existent, elles sont souvent jugées inefficaces.

La notion d'avenir permet d'interroger les parcours des jeunes de quartiers populaires à partir des possibles qu'ils et elles envisagent.

Réfléchir à l'avenir trace les contours du statut d'adulte, croisant les dimensions familiales, scolaires ou professionnelles, et résidentielles. En creux, se dessine souvent une jeunesse comme âge du tâtonnement, de l'indécision ou de l'instabilité, peut-être d'autant plus que les situations sociales sont précaires.

Les conditions dans lesquelles les jeunes pensent leur avenir et leur devenir adulte sont ainsi déterminantes : comprendre les représentations de l'avenir permet ainsi de saisir les conditions de vie et les pratiques des jeunes.

Les rapports à l'avenir témoignent ainsi de contraintes structurelles (origines sociales, capitaux scolaires, ressources des parents, taille de la famille et conditions de vie, expérience

⁶ Source rapport du CESE : [2018_12_orientation_jeunes.pdf](#)

des discriminations, etc.) mais aussi normatives (modèles de famille, normes liées au genre et à l'âge, pratiques religieuses, etc.) ».

D'où la nécessité de développer la capacité des élèves à se projeter qui appelle une relation de confiance entre chaque Jeune, le Professeur ou Formateur référent et le Tuteur ou le Maître d'apprentissage.

Dans son rapport 2021-230, l'IGESR analyse les pratiques collaboratives en portant sa réflexion sur les concepts, les enjeux, les acteurs. Elle questionne le principe de coopération apprenante. « Chaque élève doit donc en retirer un bénéfice qui lui est propre. La mise en œuvre de l'activité doit relever d'une « action combinée »⁶ où chacun a un rôle à jouer : « La coopération entre pairs se définit comme l'ensemble des situations où des personnes produisent ou apprennent à plusieurs. Au-delà de la coordination et la collaboration, la coopération correspond au niveau le plus étroit du faire à plusieurs, dans lequel les partenaires sont mutuellement dépendants, avec qui il est nécessaire de s'associer. »

Ces pratiques coopératives requièrent de la part du professeur, ou du maître d'apprentissage des compétences professionnelles ainsi qu'une formation spécifique aux pratiques coopératives elles-mêmes. Elles ne peuvent se développer sans une reconnaissance de l'attention portée à chacun, sans l'adhésion des élèves et apprenants, ni sans l'établissement d'un climat de confiance propice à renforcer l'estime de soi et l'envie d'apprendre et progresser.

« En renforçant toutes formes de compétences chez les élèves, en créant une ambiance de travail propice aux apprentissages et à l'engagement actif de chacun, les démarches collaboratives donnent aux équipes éducatives et aux élèves un sentiment de plus grande efficacité, les conduisent à changer de regard sur l'école, sur le métier, sur les relations pédagogiques, davantage fondées sur le dialogue et le respect de la parole de l'autre ».

Nous avons choisi de nous appuyer sur l'étude citée en référence ci-dessous en note⁷ pour illustrer ces attentes car elle pose des fondements et s'inscrit aussi dans l'approche de la mixité.

L'objectif de cette étude est d'appréhender les valeurs et attentes à l'égard de l'école et les modes différenciés d'investissement chez les garçons et les filles en fin de Collège.

Elle concerne 681 collégiens scolarisés en classe de 3^{ème} (générale et SEGPA), interrogés par questionnaire à propos de leur rapport à l'école et aux savoirs scolaires, des valeurs qu'ils accordent à l'école et du sens qu'ils attribuent à leur scolarité, en relation avec leurs perceptions des attentes et actions éducatives. Les différences observées entre garçons et filles quant aux modes de sociabilité et à la réussite scolaire sont discutées à la lumière de travaux portant sur la socialisation différentielle.

Elle met en évidence que pour la plupart de ces jeunes, la projection dans l'avenir est parfois difficile, voire impossible.

La difficulté à se projeter dans le domaine professionnel est particulièrement sensible pour celles et ceux qui n'ont pas (encore) de diplôme de l'enseignement supérieur. À défaut d'un

⁷ « Valeurs et attentes des collégiens et des collégiennes envers l'école : une mixité à construire » ([openedition.org](https://www.openedition.org)).

métier, certains jeunes envisagent des domaines professionnels, par exemple « dans le sport » pour un jeune de Suresnes étudiant en STAPS. D'autres se centrent sur un statut et l'accès à un travail, même s'il reste indéfini, par exemple en insistant sur le fait d'accéder à une voiture et un appartement.

Les projets professionnels peuvent en effet être articulés à des projections familiales et résidentielles, à l'image de cette jeune de Clichy pour qui continuer à travailler dans l'animation et s'occuper des « enfants des autres » semble incompatible avec une vie de famille, et qui envisage donc d'ouvrir son propre institut de beauté.

Selon les travaux de l'OCDE, les élèves sont relativement satisfaits de l'école en général, les plus âgés moins que les plus jeunes néanmoins.

Les élèves des cursus supérieurs sont plus positifs que les élèves des cursus inférieurs.

Les filles ont généralement une opinion plus positive de l'école que les garçons. À en croire ce que disent les élèves, la qualité de l'enseignement, la personnalisation des méthodes, et l'intérêt du contenu sont mieux appréciés.

Les attentes des familles

Pour les parents, l'attente d'une école plus adaptée aux élèves et plus proche des parents

Les extraits des deux études ci-après présentées, la première de l'UNAF⁸ et la deuxième, l'association « Parents Professeurs Ensemble »⁹, ne le sont qu'à titre d'exemples parmi bien d'autres dont notamment celles de la FCPE et de la PEEP, les deux principales Fédérations de Parents d'élèves de l'Enseignement Public

L'UNAF a donné la parole aux premiers concernés : les jeunes et leurs parents afin de donner un avis éclairé aux pouvoirs publics et pointer les pistes d'amélioration des services de l'orientation, alors que la réforme des lycées présentée par le Président de la République contient un volet sur l'orientation.

Elle a mené une étude qualitative auprès de jeunes de 17/18 ans (scolaires ou apprentis) et de leurs parents. Cette étude a permis de mettre en lumière les motivations des jeunes, leurs critères de choix pour un métier, les personnes qui comptent dans leur cheminement et la façon dont ils vivent les différentes étapes de leur orientation scolaire.

Chaque situation est particulière, mais avec cette étude qualitative, nous avons pu identifier des grandes tendances et 4 parcours-types

L'orientation, un parcours personnel parfois difficile

L'orientation se révèle être un véritable parcours, durant lequel les jeunes ont besoin d'être davantage accompagnés : pour mieux se connaître, apprendre à faire des choix, appréhender les formations, les métiers et le monde professionnel, puis s'inscrire dans les écoles, rechercher un stage, voire plus généralement rechercher un logement et des modes de transport adaptés.

⁸ Source : [Avenir | Jeunes de quartier](#)

⁹ Source [UNAF : L'orientation scolaire vécue par les jeunes et leurs parents](#)

La place de la famille

Toutefois, cette étude confirme que les jeunes restent optimistes même dans les situations difficiles. Ils trouvent une part de l'énergie nécessaire à leur parcours d'orientation dans l'appui apporté par leurs parents.

Ce constat a déjà été posé par l'UNAF lors de la Commission de concertation sur la politique de la jeunesse, pilotée par le Haut-commissariat à la jeunesse. Fortement partagé par tous les membres de la Commission, il est repris dans le Livre vert intitulé « Reconnaître la valeur de la jeunesse ».

Les parents qui demandent à être replacés au cœur des politiques publiques d'orientation

Puisque les parents sont directement concernés par l'orientation de leurs enfants, ils se révèlent être des acteurs-clefs d'une orientation réussie qui doivent être replacés au cœur des politiques publiques portant sur l'orientation. En conclusion de cette étude, l'UNAF propose des préconisations pour améliorer le dispositif existant et l'adapter aux besoins des jeunes et des familles.

Les aspirations des parents d'aujourd'hui : une école plus adaptée aux élèves, plus proche des parents

Bien souvent négligés dans le débat public, quand ils ne sont pas stigmatisés pour leur responsabilité dans l'échec scolaire de leur enfant, les parents d'élèves se sentent rarement considérés comme des interlocuteurs à part entière dans la réflexion à mener sur l'école républicaine, son fonctionnement actuel et ses perspectives d'évolution.

Les parents qui s'expriment ont conscience d'être des éducateurs, porteurs de ce fait d'une responsabilité, et ne demandent souvent qu'à être considérés comme tels.

Pour les parents, « réussite et accompagnement des élèves : des besoins fondamentaux à prendre en considération » :

Les parents français attendent de l'école qu'elle rende un service public de qualité : qu'elle assure non seulement la réussite scolaire des élèves, mais aussi l'accompagnement de ces derniers, dans le respect de leurs besoins.

La première des attentes à cet égard est que l'école apprenne aux enfants à lire, écrire et compter, et pour cela que cet objectif primordial soit le seul assigné au primaire.

C'est surtout au Collège que les parents prennent conscience des difficultés scolaires de leur enfant. Leurs demandes quant à cette étape de la scolarité sont nombreuses ; revient souvent celle d'une adaptation du collège aux différents besoins des enfants : outre l'attachement aux classes bilingues, au latin ou au grec, on relève des demandes de réduction du nombre de matières enseignées, avec un socle commun qui s'enrichirait ensuite d'options choisies par les élèves. Les parents ont du mal à comprendre la complexité des programmes et l'utilité d'un grand nombre de matières, surtout lorsque leur enfant ne maîtrise pas les fondamentaux.

Les parents demandent notamment lors du Collège, un accompagnement plus soutenu des enfants dans ce cas. Le collège, en outre, est le moment où certains élèves commencent à « décrocher » .

Des parents demandent à être considérés comme éducateurs à part entière et d'ouvrir l'école aux associations¹⁰, pour assurer cette liaison nécessaire entre l'école et les parents, afin que ceux-ci puissent s'investir auprès de leurs enfants comme ils le désirent, sans être arrêtés par les obstacles culturels, linguistiques et sociaux qui se dressent entre eux et l'institution. Les jeunes décrochant tôt sont ceux qui ne sont pas soutenus et accompagnés par leurs parents.

1.1.4 Les attentes des entreprises et du monde économique

Les attentes des entreprises relatives à l'accueil de jeunes

Dans le contexte du développement de l'emploi et de la concurrence que connaît le marché du travail, le sujet du recrutement revient en force dans les préoccupations des entreprises.

Les branches professionnelles proposent de renforcer l'attractivité de leurs secteurs d'activité afin notamment d'attirer les jeunes vers leurs métiers.

De nombreux accords collectifs négociés au sein des branches s'engagent à développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages, des périodes de formation en entreprise, en particulier des jeunes sous contrat d'apprentissage. Il s'agit par exemple de : « partenariats avec les acteurs de l'information et de l'orientation qui devront être renforcés pour mieux communiquer sur les métiers du secteur alimentaire et rendre plus attractives les filières scientifiques, technologiques et professionnelles préparant à ces métiers ». Certains appréhendent la relation entre tuteurs et formateurs ou enseignants, en préconisant d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle. Des exemples de dispositions conventionnelles figurent en annexe 1 du présent rapport

Elles affirment également l'importance de la maîtrise des savoirs fondamentaux, parmi lesquels l'usage des outils numériques, et de la capacité à apprendre et à s'adapter pour évoluer tout au long de la vie.

Les aptitudes relationnelles, habiletés sociales, le respect des règles collectives sont également autant de qualités recherchées et attendues pour leurs futurs salariés.

Les attentes des entreprises évoluent.

Elles font de plus en plus appel à l'intelligence sociale, à l'autonomie, au travail en équipe, à la résolution de problèmes au travail. Malgré les périodes de stages, parfois quelques CDD et des activités bénévoles exercées par les jeunes, le constat que l'on peut faire est celui d'une préparation insuffisante. Cela invite à développer les modalités pédagogiques dont l'alternance qui valorisent ces compétences »

¹⁰ Source : Justine Fesneau Co-fondatrice et déléguée générale de l'association Parents Professeurs Ensemble (PPE) et Servane Rayne Professeure agrégée de Lettres Enseignante en CPGE, Membre du CA de PPE

Les entreprises soulignent que l'acquisition de compétences professionnelles, au niveau des facteurs personnels peut être facteur de succès et de réussite, d'autonomie et de développement d'habiletés sociales

A cet égard les stages de toute nature, et autres modes de coopération école- entreprises constituent des opportunités pour mieux faire connaître les métiers, de lutter contre les stéréotypes, d'initier les jeunes au fonctionnement de l'entreprise et de susciter des vocations.

A cet effet les Branches engagées dans une approche proactive de cette relation recommandent aux entreprises de mobiliser un encadrement préparé à son rôle, de proposer une expérience de travail significative et de s'attacher dans les phases d'intégration à proposer une formation puis un perfectionnement .

Exemples :

L'UIMM propose des actions sur plusieurs volets :

- les métiers de l'industrie avec le contenu des métiers (qualification, compétences requises, etc.), les possibilités d'évolution professionnelle (construction d'un projet professionnel au sein des métiers de la métallurgie, acquisition des nouvelles compétences qui permettent cette évolution,...), la constante amélioration de la pénibilité physique, l'image des métiers encore trop souvent perçus comme « sales, pénibles, cols-bleus »,

- la mise en place d'une stratégie pérenne de promotion de l'attractivité des métiers, en comprenant un volet sur l'égalité professionnelle, (légalité salariale et évolution professionnelle) parmi les obligations légales prioritaires des entreprises.

Signalé également un guide pratique : La pédagogie de l'alternance, détaillant notamment les modalités d'accompagnement des jeunes

https://www.observatoire-metallurgie.fr/sites/default/files/2022-11/guide_pratique_0.pdf

L'ensemble de la démarche mise en œuvre par l'UIMM est présentée en annexe.

La branche Chimie a signé le un accord avec les organisations syndicales CFDT et CFE-CGC, qui adapte les dispositions relatives à l'alternance applicables dans la branche des Industries Chimiques, au regard de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018.

Cet accord permet la poursuite du développement de l'alternance dans la branche, qui représente un enjeu à la fois pour l'insertion des jeunes, l'attractivité des métiers, la transmission des savoir-faire et le renouvellement des compétences dans les entreprises. En 2021, l'objectif du nombre d'alternants dans la branche a été fixé à 6000, pour aboutir à une augmentation de 30% en quatre ans, soit 7800 alternants en 2025.

La Fédération professionnelle des Travaux Publics, ses propositions sont présentées en annexe 1.

Elle rappelle ainsi qu'une convention d'accueil entre l'entreprise, le chef d'établissement, l'élève et sa famille (ou son tuteur légal) de nature obligatoire, est systématiquement

fournie par le collège, selon le modèle de convention type proposée par le ministère de l'Éducation nationale ¹¹.

Sont mentionnés en annexe 1 d'autres accords conventionnels :

- Accord GRDF relatif à la formation en alternance Mai 2022
- Accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage (2021) secteur d'activités agro-alimentaires
- Accord de la branche Mutualité
- Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif à la formation professionnelle (2020) entreprise de location et maintenance matériels agricoles
- Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie du 19mars 1976

Les attentes et implications des entreprises concernant les formations en alternance

Les Entreprises attendent de la formation professionnelle que les jeunes obtiennent une première qualification une fois qu'ils ont choisi leur première orientation professionnelle

Cet objectif recouvre deux aspects assez distincts :

*fournir des compétences, des qualifications permettant une première insertion sur le marché du travail,

*acquérir des compétences pour mener de manière durable une carrière professionnelle, c'est-à-dire faire face aux changements, notamment technologiques.

Les capacités et attitudes aidant les jeunes à trouver rapidement un travail, au-delà des savoirs précis de tel ou tel métier, sont de deux ordres :

il s'agit de former des esprits créatifs et capables de travailler avec les autres, tous les autres : (collègues, hiérarchie, clients, fournisseurs, concurrents, etc..) , quant à former pour toute la carrière, la compétence-clé est la capacité d'adaptation.

Cet objectif converge avec les attendus exprimés par le monde professionnel : « Les entreprises soulignent que l'acquisition d'habiletés professionnelles, au niveau des facteurs personnels peut être facteur de succès et de réussite, d'autonomie et de développement d'habiletés sociales »

La formation professionnelle initiale sous statut scolaire, étudiant ou par apprentissage doit permettre ainsi dans un premier temps d'acquérir des connaissances et des compétences suffisantes pour obtenir une première qualification professionnelle.

Ces objectifs confortent l'affirmation du monde professionnel quant à « l'importance de la maîtrise des savoirs fondamentaux, parmi lesquels l'usage des outils numériques, et de la capacité à apprendre, s'adapter pour évoluer tout au long de la vie »

Ils convergent également avec les attentes exprimées par les familles : « réussite et accompagnement des élèves : des besoins fondamentaux à prendre en considération »

Pour assurer une formation en alternance efficace, la question se pose de la continuité entre les situations professionnelles en entreprise et ce qui est travaillé dans les enseignements

¹¹ http://cache.media.eduscol.education.fr/file/College/32/0/annexe2_592320.pdf

prodigués. Une connaissance insuffisante ou méconnaissance du monde professionnel conduirait à une discontinuité (cours, travail ou stages d'application) préjudiciable à la qualité de la formation en alternance.

Le lien entre théorie et pratique, dès qu'il est préparé par l'école avec l'entreprise, participe du sentiment des jeunes apprenants de mettre en pratique les connaissances travaillées en cours et en atelier. Pour l'entreprise cela se traduit souvent par une question simple : savoir ce qui est important pour assurer cette continuité, et dont l'enseignant détient le plus souvent les réponses.

Une organisation cohérente et des repères pédagogiques partagés sont souhaités par les entreprises ayant investi la dimension apprenante de la formation en alternance.

Ainsi, l'école ne doit pas d'abord et exclusivement préparer à un emploi, mais investir aussi avec l'entreprise dans une relation coordonnée profitable à l'acquisition des savoirs et des capacités professionnelles futures.

La mise en œuvre sur le terrain de ces dispositions quant à l'atteinte de ce deuxième objectif (réussites, difficultés et obstacles) est présentée dans les différents chapitres de ce Rapport, et s'inscrit dans une approche pédagogique partagée.

Les entreprises s'engagent dans les processus de formation en alternance pour satisfaire leurs besoins de recrutement et insuffler tout au long de la formation ou l'apprentissage « l'esprit maison, la prise en compte des modes d'organisation du travail et des relations collectives de travail. ». Prévues initialement pour la transmission pratique des savoir-faire associés à l'exercice d'un métier, cette fonction permet aussi d'accompagner le bénéficiaire dans la découverte de l'entreprise, voir du monde du travail pour les plus jeunes. En lien permanent avec le référent pédagogique de l'alternant dans son centre de formation, il veille à la cohérence de son parcours entre enseignement théorique et pratique. La formation en alternance d'un salarié l'aide à s'intégrer dans l'entreprise et lui permet d'acquérir une expertise spécifique. Ainsi, cela aide à recruter en toute confiance à la fin de la formation.

Pour la majorité des jeunes la transition entre l'environnement scolaire et le monde du travail est compliquée. Le rôle de l'entreprise dans l'orientation et l'intégration de la nouvelle génération se révèle primordiale. Un partenariat avec l'école peut s'avérer mutuellement bénéfique avec des enjeux tels l'épanouissement des jeunes, une meilleure orientation et des recrutements meilleurs pour l'entreprise. Dès lors les entreprises peuvent participer à faciliter ce passage difficile école-entreprise.

Pour organiser ce processus un accompagnement est nécessaire. Créer des contacts avec les entreprises est pour la majorité des jeunes en cursus scolaire essentiel et même indispensable afin de se préparer aux réalités et défis du monde du travail et des activités et filière de formation qui tendent à y conduire. Puis pour faciliter leur intégration en entreprise

Développer les échanges entre les entreprises et jeunes collégiens ou lycéens permettra aux derniers mieux comprendre les métiers, leur fonctionnement et évolution souvent rapide. Les entreprises peuvent agir sur deux axes. Dans un premier temps en aidant les jeunes à comprendre le contenu des métiers, identifier leurs valeurs et leurs intérêts professionnels, et ensuite les aider à trouver ce qui les passionne.

Les formations professionnelles en alternance contribuent par les phases d'immersion en milieu de travail de forger la motivation pour l'activité et contribuent à l'orientation. Elles permettent à terme aux entreprises de faciliter le recrutement de profils variés et techniques. En effet, recruter un jeune sur un poste complexe où des difficultés de recrutement sont réelles va permettre à une entreprise de former un expert sur le long terme.

Le transfert de compétences du maître d'apprentissage ou du tuteur va permettre l'acquisition d'un réel savoir et de responsabilités.

- Pour le maître de stage ou tuteur accueillir et former un alternant permet au collaborateur d'avoir plus une responsabilité de taille : l'évolution d'un profil.
- Les jeunes contribuent également à l'émergence de nouvelles idées par leurs questionnements au sein de l'entreprise

Les alternants apportent du dynamisme et une nouvelle façon de voir les choses et peuvent collaborer sur de nouveaux projets. A l'inverse des jeunes non préparés à l'entreprise et une intégration insuffisante ou mal préparée par l'entreprise provoquent des déficits d'orientation et des occasions perdues. Les jeunes espèrent en effet apprendre en entreprise, de pouvoir évoluer en tant que personnes, au-delà des compétences, dans une atmosphère bienveillante, transparente et rassurante

Au-delà de la rémunération des apprentis qui doit être suffisamment attractive et varie sensiblement selon les branches, les entreprises convaincues de l'utilité de la relation école-entreprises investissent dans la préparation et professionnalisation de leurs tuteurs et maîtres d'apprentissage, afin de disposer d'une capacité de formation de qualité.

« Prévue initialement pour la transmission pratique des savoir-faire associés à l'exercice d'un métier, la fonction de tuteur permet aussi d'accompagner le bénéficiaire dans la découverte de l'entreprise, voir du monde du travail pour les plus jeunes. En lien permanent avec le référent pédagogique de l'alternant dans son centre de formation, il veille à la cohérence de son parcours entre enseignement théorique et pratique »

(source : Guide de l'alternance OPCO UNIFORMATION).

Au regard des objectifs de recrutement, intégration et fidélisation de leurs jeunes salariés, l'implication dans l'accueil des jeunes , le soutien à l'orientation , puis dans la formation en alternance , l'apprentissage, oblige dès lors tout employeur-formateur bien au-delà du seul contrat conclu avec le jeune apprenti.

Les attentes et l'implication des entreprises dans l'aide à l'insertion professionnelle

Ces dispositifs de formation et de soutien à l'insertion professionnelle s'inscrivent dans une confrontation de vision et d'intérêts convergents ou concurrents. Comme l'écrivait Florence LEFRESNE¹², « les dispositifs d'insertion professionnelle mis en place par les pouvoirs publics

¹² Source : Les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes, Florence Lefresne, dans Les jeunes et l'emploi (2003)

constituent un axe de transformation majeur du processus d'insertion depuis la fin des années 1970. Ils participent de l'amplification et de l'institutionnalisation d'un espace nouveau entre la formation, l'emploi et le chômage, conférant aux jeunes des statuts divers et une position sociale souvent instable.

Destinés à peser sur le comportement des employeurs et des jeunes dans l'objectif de favoriser l'intégration de ces derniers au marché du travail, ils interviennent généralement entre la sortie de formation initiale à plein temps et l'accès à un emploi soumis à des normes générales, indépendantes de l'âge de ceux qui l'occupent.

Ces bornes servent ici de points de repère. Mais l'une des particularités de la politique d'insertion est précisément de bouleverser les frontières entre formation et emploi (notamment avec les dispositifs d'alternance) et de créer des réversibilités dans le passage d'une situation à l'autre : les retours en formation après une expérience professionnelle, ou encore les retours dans une mesure « jeunes » après un contrat de travail « normal » ne constituent plus une exception.

Le contenu de ces dispositifs reflète un diagnostic porté par les pouvoirs publics sur les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes ; mais plus encore, ce contenu témoigne des relations que les Pouvoirs Publics établissent avec les autres acteurs de l'insertion. Il ne s'agit donc pas de simples instrumentations techniques ou juridiques destinées à répondre à un problème supposé partout identique (celui d'un déficit de capital humain ou d'un coût du travail excessif par exemple).

Les dispositifs d'insertion agissent comme les révélateurs d'une confrontation stratégique d'acteurs (pouvoirs publics, organisations représentatives des employeurs et des salariés, jeunes utilisateurs des mesures, associations) ».

Ainsi,

- Pour la plupart des acteurs du Système éducatif et pour les entreprises, les deux objectifs premiers sont de permettre à tous les jeunes d'arriver, à l'issue de leur parcours en formation initiale (scolaire, étudiant ou par apprentissage) « à un premier niveau de qualification suffisant pour à la fois accéder dans de bonnes conditions à un premier emploi et s'insérer de manière positive dans la société ».

- Pour certaines entreprises et pour certains acteurs du Service de l'emploi, l'objectif premier est de « convaincre tout ou partie de la jeunesse dès leur Formation initiale, de s'orienter autant que faire se peut, en priorité vers les secteurs en tension à court ou moyen terme » et parfois « d'occuper directement un premier emploi », avec le risque de ne pas encore avoir obtenu une première qualification reconnue, y compris avant la fin d'un parcours en alternance.

-De même que pour certaines entreprises, l'objectif premier est de « contribuer directement à résorber leurs déficits d'emplois par la présence en leur sein de jeunes en formation par alternance.

De même la présence de jeunes en formation en alternance peut de façon semblable répondre en premier lieu à la préoccupation des établissements, écoles et filières d'enseignement, y compris universitaires, du maintien ou du développement de leurs formations.

Enfin des risques d'effets d'aubaine, inhérents aux avantages du dispositif d'apprentissage, interrogent autant sur leurs motivations certaines entreprises comme certaines écoles qui n'auraient d'autres préoccupations.

- pour les unes, d'utiliser l'apprentissage essentiellement en tant qu'apport de main d'œuvre complémentaire,
- pour les autres de maintenir et de développer des formations que ce mode de formation en alternance subventionne, avec des effets parfois de surfinancement.

Il est nécessaire de lutter contre un tel dévoiement des objectifs poursuivis, grâce à la vigilance et l'investissement de toutes les parties prenantes. L'encadrement pédagogique et des obligations inscrites dans les référentiels de certification quant à la qualité et à la continuité des parcours entre enseignements dispensés et situations d'application et de travail, à l'instar de qui est prévu pour les métiers réglementés, permettent de contrer de telles dérives.

En conclusion, ce sont les convergences positives assurées dans l'intérêt des jeunes et des entreprises, qui doivent être recherchées et valorisées dans le domaine de l'Orientation, entre :

* les choix d'orientation (ou aspirations) des jeunes vers tel ou tel métier (choix au demeurant pas toujours stabilisés)

et

* une information, autant que faire se peut objective, quant aux perspectives d'emploi dans chaque secteur à court et moyen terme. lors des Formations en alternance. entre :

*Un réel apport de la part des jeunes pour l'entreprise qui les accueille en alternance

et

* la possibilité d'obtenir une première qualification reconnue sur le marché du travail

C'est le sens du contrat qui s'établit pour chaque jeune, entre l'Entreprise, l'Etablissement professionnel (ou technologique) ou le CFA et le jeune.

La recherche de ces convergences d'intérêt peut ainsi permettre de dépasser les confrontations de posture entre les différents acteurs tels qu'identifiés par l'étude de Florence DUFRESNE.

1.2 Relations écoles entreprises, actions mises en œuvre par l'Éducation nationale

Les différents dispositifs mis en œuvre par l'Education Nationale en partenariat avec le monde économique concernent selon les tranches d'âge des élèves (ou apprentis) l'orientation, les formations professionnelles en alternance (sous statut scolaire, étudiant ou par apprentissage, l'accès à une première qualification par l'obtention d'un diplôme puis l'aide à une première insertion professionnelle

1.2.1 Aider à l'orientation des jeunes

Aider et accompagner les jeunes dans leur projet d'orientation, en leur permettant de connaître les différents métiers qui s'offrent à eux ;

Cet objectif répond aux attentes exprimées par les jeunes et les familles : « comprendre les représentations de l'avenir permet de saisir les conditions de vie et les pratiques, et contribue à la « Réussite et l'accompagnement des élèves ».

Mais aussi rejoint l'expression des attendus du monde professionnel : « Comprendre l'adéquation entre voie de formation, secteurs d'activité et métiers, réfléchir à son avenir personnel pour élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnel »

Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre du parcours Avenir, de la réforme du collège à travers notamment de l'EPI découverte du monde professionnel et du développement de l'enseignement profession.

Accompagner les élèves dans leur éducation et leur orientation, c'est préparer la société et les entreprises de demain. Informer les collégiens et lycéens sur les secteurs d'activités et métiers leur permet d'avoir plus d'informations pour le choix de leur orientation. Ils peuvent grâce à cela confirmer leur choix ou découvrir de nouvelles vocations.

Il s'agit ainsi de leur donner des clefs de compréhension aux élèves pour les préparer progressivement à leur arrivée future dans le monde professionnel, plus particulièrement s'agissant des élèves formés en alternance. : « Les élèves souhaitent participer à la prise de décision qui les concerne, et comprendre les représentations de l'avenir leur permet de saisir les conditions de vie et les pratiques ? »

Ce sont précisément les principes retenus par l'AFDET, en faveur de l'éducation aux choix, dans le déploiement de son action au titre du mentorat.

Le développement des relations entre les écoles et les entreprises constituent un échange de connaissances. De plus, elles donnent la possibilité aux élèves et enseignants de découvrir ou redécouvrir des secteurs industriels et des métiers.

1.2.2 Permettre aux jeunes d'acquérir une première qualification professionnelle

Cet objectif recouvre deux aspects assez distincts : fournir des compétences, des qualifications permettant une première insertion sur le marché du travail, mais aussi des compétences pour mener de manière durable une carrière professionnelle, c'est-à-dire faire face aux changements, notamment technologiques.

Les capacités et attitudes aidant les jeunes à trouver rapidement un travail, au-delà des savoirs précis de tel ou tel métier, sont de deux ordres : il s'agit de former des esprits créatifs et capables de travailler avec les autres – tous les autres : collègues, hiérarchie, clients, fournisseurs, concurrents, etc. Quant à former pour toute la carrière, la compétence-clé est la capacité d'adaptation.

Cet objectif converge avec les attendus exprimés par le monde professionnel : « Les entreprises soulignent que l'acquisition d'habiletés professionnelles au niveau des facteurs personnels peut être facteur de succès et de réussite, d'autonomie et de développement d'habiletés sociales ».

Certes l'école ne poursuit pas comme premier objectif de préparer exclusivement à un emploi ; la Formation professionnelle initiale sous statut scolaire, étudiant ou par apprentissage, doit permettre en effet dans un premier temps d'acquérir des connaissances et des compétences suffisantes pour obtenir une première qualification professionnelle.

Ces objectifs confortent l'affirmation du monde professionnel quant à « l'importance de la maîtrise des savoirs fondamentaux, parmi lesquels l'usage des outils numériques, et de la capacité à apprendre , s'adapter pour évoluer tout au long de la vie. »

Ils convergent également avec les attentes exprimées par les familles : « Réussite et accompagnement des élèves : des besoins fondamentaux à prendre en considération »

De nombreux ouvrages (les références seront à indiquer ici dont certains publiés par l'AFDET permettent d'apprécier la diversité des modalités de formation professionnalisante en Formation initiale en alternance telles que mises en œuvre en France, que ce soit sous statut scolaire, ou étudiant ou par apprentissage, aux différents niveaux , depuis les CAP, Bacs Professionnels, BP, BTS, certificats de spécialisation post-diplômes jusqu'aux Licences Professionnelles, Bachelors, Master Pro, Titres d'Ingénieur ou Doctorats).

Rappelons ici les obligations assurées conjointement par les enseignants et les entreprises pour délivrer une formation en alternance efficace. L'organisation pédagogique des périodes de formation en milieu professionnel a ainsi pour objectif de valoriser les effets positifs de l'alternance sous statut scolaire.

Une formation professionnelle de qualité repose nécessairement sur les principes d'une alternance collaborative qui associe l'équipe éducative, le milieu professionnel et l'élève, et qui bénéficie de l'accompagnement des corps d'inspection.

L'organisation pédagogique des périodes de formation en milieu professionnel prend en compte l'accompagnement pédagogique de l'élève dans les différentes étapes de préparation, de déroulement et d'exploitation pédagogique de cette période ainsi que la qualité de la relation entre l'établissement et l'organisme d'accueil.

1.2.3 Former des citoyens autonomes et responsables

« L'instruction et même l'éducation civiques sont des objectifs majeurs pour l'école. L'urgence d'apprendre à vivre ensemble (objectif plus large que l'éducation civique), d'intégrer la jeunesse à la Nation grâce à ce creuset qu'est l'école n'a jamais paru aussi grande, et les façons d'y parvenir aussi difficiles. Or pour les entreprises, « les aptitudes relationnelles, les habiletés sociales, le respect des règles collectives sont également autant de qualités recherchées et attendues pour leurs futurs salariés ».

La lutte déterminée contre l'échec scolaire devrait y contribuer puissamment. « On n'enseigne pas ce que l'on veut, on n'enseigne pas ce que l'on sait : on enseigne ce que l'on est », disait Jaurès.

On mesure ici l'enjeu de réduction de l'échec scolaire, de disposer d'un bon enseignement scientifique, développer le côté éducatif de la formation des jeunes, être en présence d'adultes exemplaires, développer les relations « co-éducatives » avec les parents »¹³ et améliorer l'accueil des jeunes par les Entreprises lors des formations en alternance afin de faciliter leur compréhension des enjeux et des exigences de la vie économique ainsi qu'une vision positive du monde du travail.

1.2.4 Vers une première insertion professionnelle et sociale réussie

L'École a en effet le devoir de prendre en compte l'avenir des jeunes une fois leur scolarité terminée en facilitant l'insertion professionnelle des élèves après leur sortie du système éducatif

Elle a donc également une responsabilité en matière d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Cet objectif qui mobilise nécessairement au plan opérationnel les entreprises, et sollicite le soutien des branches professionnelles, converge avec les attendus exprimés par elles.

1.3 Une relation école entreprises au niveau local, celui de l'établissement scolaire

La relation école entreprises tend à s'affirmer d'abord au niveau de chaque Etablissement scolaire et de son environnement

On observe un développement continu et même une accélération de l'implication du monde économique dans les démarches d'informations sur les métiers et l'orientation des élèves.

On peut rappeler que des Entreprises et Branches professionnelles se sont engagées depuis de très nombreuses années auprès des Collèges et Lycées en organisant une véritable prospective quant aux perspectives d'évolution de leurs emplois (en particulier les Grandes Entreprises car elles en ont les moyens).

Puis, plus récemment, d'autres Entreprises ou Branches professionnelles se sont mobilisées du fait de leurs constats de déficit de main d'œuvre et donc de forte tension de recrutement, comme de leurs difficultés accrues à attirer des jeunes dans leur secteur¹⁴. Enfin les Pouvoirs Publics ont été alertés par les organismes de prévision tels France Stratégie, l'INSEE, la DARES, le CEREQ, quant aux perspectives d'évolution démographique.

L'implication de chaque Entreprise et chaque Branche professionnelle est ainsi déterminée par les priorités qu'elle se donne en fonction de sa situation économique, de la perception de ses besoins d'emploi à court ou/et moyen terme, ou parfois par son niveau d'engagement civique quant à sa participation à l'orientation des élèves.

¹³ Source : Bernard TOULEMONDE Cairn.info le 10/04/2013

¹⁴ Cf. annexe 1 du rapport

Il en est de même quant à la participation directe de chacune aux formations par alternance (accueil de PFMP, stages de BTS, recrutement ou/et participation à la formation d'apprentis).

1.3.1 Le développement des relations entre collèges/lycées et entreprises :

Contrairement à certaines idées reçues, ce sont tous les Collèges, Lycées Professionnels, Lycées généraux et technologiques, Lycées Polyvalents et Lycées Généraux à qui incombe la mise en œuvre des partenariats avec le monde économique, même s'ils interviennent selon des objectifs différenciés en fonction des étapes du parcours des jeunes (orientation, formation initiale, certification, insertion, formation continue) et donc selon les établissements.

Ces actions s'inscrivent dans le cadre des directives officielles et donc des programmes avec des horaires dédiés.

Elles sont menées pour la plupart en partenariat avec des Entreprises, des Branches professionnelles ou/et des Associations qui font la promotion du monde économique et des métiers au sein des établissements de formation

On peut affirmer qu'il y a globalement une évolution positive et des réussites quant aux relations établies à cet effet autour de chaque Etablissement.

Elles sont les suivantes qu'il s'agisse des Collèges, des Lycées Professionnels, des Lycées généraux et technologiques et même de nombre de Lycée généraux:

- Les élèves appréhendent davantage les métiers ainsi que leurs attendus, grâce aux rencontres qui sont mises en place dans nombreux Etablissements.
- Le travail sur l'orientation, la formation puis l'insertion professionnelle se déroule de plus en plus en commun avec des professionnels avec notamment, des classes transplantées ponctuellement en entreprise et parfois des sessions autour de simulations d'entretien,
- Les professionnels, quand leurs contraintes professionnelles leur permettent, sont souvent disponibles pour rencontrer les équipes ainsi que les jeunes.
- Les enseignant(e)s élaborent collectivement le projet pédagogique qui intègre la fonction et la place des périodes de formation en milieu professionnel et met en place, tout au long de la période, un suivi individualisé impliquant de veiller aux échanges d'informations entre l'organisme d'accueil et l'établissement et d'organiser avec celui-ci le temps de l'évaluation conjointe de l'élève.
- Ce suivi pédagogique est réalisé par l'enseignant(e) référent(e) de l'élève désigné(e) pour chaque période de formation en entreprise. Toutefois, l'implication de tous les enseignant(e)s dans l'élaboration du projet pédagogique est essentielle.
- Les travaux en commun sur les soft-skills commencent à porter leurs fruits afin que les élèves prennent conscience de l'importance des savoirs-être attendus par les Entreprises.
- Les Conseils régionaux mettent progressivement en place des actions correspondant à leur nouvelle responsabilité de coordination en matière d'information sur les métiers et les formations et d'aide à l'orientation en partenariat avec les Rectorats. Des opérations nouvelles ont été ainsi instaurées en place telles que des Forums, des

plateformes numériques régionales d'information ou la création d'Ambassadeurs Métiers

Pour autant, il reste de nombreuses difficultés :

- De nombreux établissements scolaires n'ont pas dans leur projet d'établissement, une véritable stratégie quant aux relations École Entreprise, y compris par absence d'outils adéquats
- Bien que les relations avec le monde économique se développent, il est encore parfois difficile de faire adhérer les personnels aux différents dispositifs. En effet, les équipes pédagogiques ne font pas toujours le lien avec les enseignements tels que définis par les référentiels de formation.
- La disparition des stages obligatoires en entreprise lors de la formation des différents personnels de l'Education Nationale (Enseignants, CPE, Chefs d'Etablissement,..) a engendré une baisse de la connaissance de la réalité et des attentes des entreprises.
- Les Etablissements sont très (et parfois trop !) souvent sollicités par une multiplicité d'intervenants possibles (branches professionnelles, associations, CLEE, Campus des métiers et des qualifications, Territoires d'Industrie, etc..)
- Ces sollicitations sont émises sous différentes formes en vue d'interventions auprès des apprenants pour des rencontres auprès des élèves (échanges, simulation d'entretien, forum, etc.), y compris par simples e-mails. Il est à noter que certains de ces intervenants ne sont pas ou peu connus et ne présentent pas toujours des garanties (par absence de conventionnement avec les autorités académiques par exemple.
- Différents Partenaires ont des attentes et des objectifs pas toujours concordants ou complémentaires. En effet, chacun doit rendre compte à son autorité ou à ses financeurs, en vue de retours sur investissement spécifique et parfois avec des retours immédiats en termes d'orientation à l'égard des métiers qu'ils représentent. Ce n'est cependant pas le cas quand les actions sont préparées en commun afin de s'intégrer dans le plan annuel de l'établissement.

Enfin, même si de nombreux dispositifs existent aujourd'hui, ils ne sont pas toujours évalués quant à leur efficacité. Il semble donc indispensable de ne pas en créer de nouveaux sans avoir fait préalablement un état des lieux de ceux déjà existants.

- Les contacts réguliers avec les professionnels sont indispensables dans une politique volontariste de l'orientation des jeunes. La formation professionnelle par la voie scolaire ou de l'apprentissage, est une réussite qui ne peut se faire qu'avec l'investissement mutuel de l'ensemble des acteurs.

- Les établissements scolaires du second degré doivent avoir une volonté renforcée dans l'accompagnement des apprenants dans leur insertion professionnelle.

L'implication de chaque Entreprise et chaque Branche professionnelle est déterminée par les priorités qu'elle se donne en fonction de sa situation économique, de la perception de ses besoins d'emploi à court ou/et moyen terme, ou parfois par son niveau d'engagement civique quant à sa participation à l'orientation des élèves.

Il en est de même quant à la participation directe de chacune aux formations par alternance (accueil de PFMP, stages de BTS, recrutement ou/et participation à la formation d'apprentis)

1.3.2 Des objectifs différenciés dans la relation entre écoles et entreprises

Les objectifs de la relation entre l'école et l'entreprise varient selon la catégorie d'établissement.

L'importance et les modalités de mise en œuvre des relations entre Etablissement et Entreprises sont cependant à différencier selon le ou les objectifs des actions à mettre en œuvre.

* pour les Collèges, « la découverte du monde économique, l'information sur les métiers et les formations et l'aide à l'orientation », constitue l'objectif principal ;

*pour les Lycées professionnels, trois objectifs sont essentiels :

-« la consolidation de la première orientation de chaque élève »

-« la formation professionnelle en alternance sous statut scolaire ou par apprentissage, avec également la participation des professionnels aux jurys de Certification »

-« l'aide à une première insertion professionnelle »

*pour les Lycées généraux, technologiques et polyvalents, quatre objectifs sont privilégiés :

« la participation des élèves de seconde à en stage en vue d'une aide à une première orientation professionnelle » (à partir de juin 2024)

« la préparation de l'orientation en fin de seconde pour un choix entre la voie générale et la voie technologique »

« la préparation de l'orientation après le baccalauréat vers l'Enseignement supérieur court ou long »

« pour les étudiants ou apprentis en BTS, une formation professionnelle et technologique en alternance (avec également la participation des professionnels aux jurys de Certification »

* Les Lycées Généraux poursuivent trois objectifs :

-« la participation des élèves de seconde à en stage en vue d'une aide à une première orientation professionnelle » (à partir de juin 2024)

-« La préparation de l'orientation en fin de seconde pour un choix entre la voie générale et la voie technologique »

-« La préparation de l'orientation vers l'Enseignement supérieur court ou long

Les points forts et les difficultés de ses partenariats entre Ecole et Entreprise sont donc à appréhender selon les catégories d'Etablissements (avec bien entendu comme autres variables, la dynamique d'ouverture et de recherche de partenariat de la part de chaque Etablissement scolaire ainsi que de la part de son environnement.

Pour l'essentiel :

En Collège :

L'orientation des élèves en Collège repose sur l'organisation d'un parcours d'orientation avec un nombre d'heures dédiées (12 heures en 4^{ème} et 36 heures par an en 3^{ème}) que doit pouvoir suivre chaque élève, dont, un stage de découverte en entreprise.

Ces stages ont un incontestable intérêt même s'il reste limité par ce premier contact d'élèves de 14 ou 15 ans avec le monde des adultes dans le cadre de l'entreprise et du travail. On observera que les élèves qui ont réalisé un stage en lien avec leur projet d'orientation sont principalement des élèves d'origine assez populaire ayant poursuivi ensuite dans la voie professionnelle.

Le stage leur apparaît alors comme une confirmation de l'orientation envisagée ou constitue, plus rarement, une découverte (conférant à ce stage, le statut de première étape vers l'accès à une formation professionnelle)

des points forts :

- La prise de conscience progressive de la part de tous les Collèges, d'une participation directe du monde économique (Entreprises et Branches professionnelles) à la découverte des Métiers et sur les Formations correspondantes,
- Une impulsion continue de la part du Ministère de l'Education nationale (MEN), notamment par la demande une attribution d'heures ciblées à cet effet dans les programmes,
- Peu ou prou, l'installation dans la toute la société, du stage de découverte de 3^{ème}.

des points faibles :

L'impact constant sur les élèves des informations fournies par les réseaux sociaux, informations sur les métiers ou/et les formations multiformes, parfois inexactes et souvent contradictoires,

- La difficulté à attribuer puis à respecter les heures dévolues à l'information sur les métiers et les formations et l'aide à l'orientation lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dans le projet d'Etablissement à définir avant la rentrée par chaque Collège,
- L'importance de l'existence ou pas d'un réseau relationnel de la part des parents en entreprises pour trouver ou pas un stage,
- On observe ainsi une différenciation dans les situations selon le milieu social avec par exemple, des élèves issus des couches moyennes qui ont une plus forte propension à candidater par eux-mêmes auprès des employeurs.

Par ailleurs, la recherche de stage a pu être d'autant plus compliquée que certaines entreprises comme les hôpitaux ou les crèches n'accueillent plus d'élèves de troisième en stage.

Il est à noter cependant que certaines Branches professionnelles telles que la Métallurgie (UIMM), les Transports et la Logistique (AFT), les Travaux Publics ou la Distribution et la Réparation Automobile (ANFA) ont mis à disposition, d'une part des séquences d'information à distance (ex Forindustrie) et d'autre part des simulateurs de postes de travail, y compris les plus modernes

- La difficulté pour la plupart des élèves de 3^{ème} de trouver un stage dans le secteur industriel même si cela les intéresse, du fait des règles protégeant la sécurité des élèves mineurs,
- Le manque de mobilité de la part de nombre d'élèves (pour les stages d'observation)
- plus ponctuellement lorsque des stages en entreprise sont organisés en 5^{ème} ou 4^{ème}, la difficulté pour les élèves (sauf exceptions) à s'adapter lors d'une première découverte du monde du travail alors qu'en fonction de leur niveau de maturité, les élèves de 3^{ème} sont mieux à même de se rendre compte de la nécessité de s'adapter aux attentes de l'entreprise : respect des horaires, des consignes, de la hiérarchie, nécessité de s'habiller de façon professionnelle, avoir une attitude et un langage convenables.

En Lycée professionnel :

Les point forts :

- Par ailleurs, la création d'un Bureau des Entreprises dans chaque Lycée Professionnel avec depuis 2023, l'attribution par le Ministère, d'un poste supplémentaire pour (e) Responsable du BDE affecté auprès du Chef d'Établissement et du DDFPT (ex-Chef de travaux).

Il est à souligner l'importance d'une telle mesure car elle est de nature structurelle.

Elle devrait permettre en effet, non seulement de favoriser à la fois l'organisation des PFMP mais plus largement, l'implication des Entreprises ou/et Branches professionnelles dans les formations professionnelles et leur participation à la vie du Lycée Professionnel.

Par ailleurs, deux autres points forts :

- Le développement des Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP) qui permettent aux élèves d'avoir une vision plus réaliste du marché du travail et de la vie économique et de commencer à acquérir de premières connaissances et compétences professionnelles
- La rémunération des PFMP,
- Le déroulement de certaines épreuves des diplômes Professionnels en Entreprise (CAP ou Baccalauréat Professionnel (Contrôle en cours de formation (CCF) qui permettent à des élèves de s'épanouir, de prendre confiance en eux et de favoriser les élèves volontaires et motivés malgré leurs difficultés.

Les points faibles :

- la difficulté de plus en plus grande pour trouver des stages en entreprise (PFMP).

Ce constat s'amplifie malgré l'existence d'un réseau d'Entreprises stable autour de la plupart des LP car construit en confiance depuis de nombreuses années et un accompagnement auprès des élèves dans leurs recherches.

Il semble que cela est dû à l'évolution de la situation économique pour de nombreuses entreprises, et d'autre part, à la concurrence (même si positive) de l'apprentissage (avec aujourd'hui une aide aux entreprises).

Il est probable que ces difficultés vont encore fortement s'accroître avec l'arrivée dans les mêmes Entreprises, et peu ou prou lors de la même période, des 550 000 élèves de classe de seconde générale qui devront effectuer un stage d'observation en entreprise obligatoire dès juin 2024.

En Lycée général

Les points forts :

Il a été considéré jusqu'à récemment que les élèves de la voie générale ou technologique devaient avant tout réussir leur Baccalauréat en choisissant la voie générale ou technologique à l'issue de la classe de seconde puis tel ou tel parcours dans l'Enseignement supérieur, en d'autres termes, deux étapes d'une orientation scolaire pour se préoccuper ultérieurement de leur orientation professionnelle.

C'est la raison pour laquelle les Entreprises et plus largement le monde économique a été peu ou pas sollicité par les Lycées Généraux.

Depuis 2019, l'organisation du Parcours Avenir est désormais définie pour tous les Lycéens dans le cadre de la dernière Réforme du Lycée.

Il s'agit d'une disposition que l'on pourrait caractériser de « structurelle » puisque ce sont 54 heures au programme et par an qui doivent (devraient ?) désormais être affectées à « l'information sur les métiers et l'orientation ».

Un tel affichage peut être considéré comme décisif quand on sait que le mode d'organisation du Système éducatif français amène les enseignants à ne considérer qu'aucun domaine n'est pris véritablement au sérieux au sein des Etablissements du second degré tant qu'il ne fait pas l'objet d'un horaire dédié (et autant que faire se peut, d'un champ disciplinaire).

Les difficultés :

L'orientation en fin de seconde de détermination est toujours essentiellement scolaire car depuis la récente Réforme des Lycées, les préoccupations des élèves reposent surtout sur la nécessité de choisir à court terme (en fin de 2nd), l'un des Baccalauréats proposés :

- un Baccalauréat général, avec le choix des Enseignements de spécialités à effectuer dès la classe de première, puis en terminale, ou
- un Baccalauréat technologique, avec un choix d'enseignement spécifique et celui entre plusieurs séries en fin de première.

On observe par ailleurs chez les familles, du fait de représentations sociales encore négatives ou réservées à l'égard des séries technologiques un réflexe quasi naturel à opter plus

facilement pour un Baccalauréat général, là où un Baccalauréat technologique pourrait permettre à certains élèves d'aller vers l'Enseignement supérieur. .

Enfin, les élèves doivent, dès la fin de la classe de seconde, composer des parcours de formation répondant aux actuelles attentes de l'Enseignement supérieur où les Sciences restent encore très largement dominantes dans de nombreux cycles de formations (Portails, Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles (CPGE) ce qui conduit, un certain nombre d'entre eux, à construire des stratégies de parcours de formation même s'ils n'ont pas d'intérêt particulier à les emprunter.

En conséquence, certains abandonnent l'idée de suivre des enseignements de spécialité pour lesquels ils auraient un plus grand intérêt.

Une telle situation amène à considérer que les sollicitations auprès du Monde économique auprès des Lycéens de la voie générale est encore très limitée hormis la participation ponctuelle des élèves à différents forums (L'Etudiant, Studyrama, Mondial des Métiers, etc..) ou quelques interventions de professionnels en seconde, première ou parfois terminale.

Une analyse plus précise est présentée dans le Rapport de l'AFDET sur « l'information sur les métiers et les formations et l'aide à l'orientation » téléchargeable sur Afdetfrance.org

En Lycée général et technologique

Les points forts

Pour certains Lycéens qui choisissent la voie technologique notamment scientifique à l'issue de la classe de seconde, l'un des critères de choix peut être une certaine proximité avec la technique ou la technologie et donc dans une certaine mesure, avec la réalité de l'économie si ce n'est avec celle des entreprises industrielle ou tertiaires.

Par ailleurs, le contenu de certains enseignements, la participation à des ateliers, les stages en entreprise, peuvent leur donner une première compréhension des entreprises et du métier envisagé, avec pour complément des interventions de professionnels en classe.

Les relations avec des entreprises et Branches professionnelles développés par le Bureau des Entreprises (lorsqu'il est créé au sein des Lycées polyvalents, au titre de la Section d'Enseignement Professionnel) peut également faciliter leur orientation.

Quant aux Sections de Technicien supérieur (STS, c'est le stage en entreprise entre la 1^{ère} et deuxième année qui peut leur permettre le développement de connaissances et compétences y compris en entreprise. De plus, les étudiants préparant un BTS industriel, effectuent une étude (problématique professionnelle) correspondant aux attentes de l'entreprise. Celles-ci, selon la thématique abordée, peuvent faire l'objet d'une collaboration entre le lycée et l'entreprise en vue d'une réalisation favorisée par le référentiel du diplôme préparé.

Les difficultés :

- Les difficultés liées à l'orientation dès la classe de 2nd générale et technologiques, telles que décrites ci-dessus dans la partie « lycée général », font écho aux choix des jeunes et

de leur famille dès lors qu'il est envisagé une poursuite d'étude vers la classe de 1^{er} technologique.

- On observe çà et là encore des confusions quant à l'actuel rôle que jouent les séries technologiques rénovées dans les poursuites d'études (de nombreux parents ont encore du mal à se démettre de l'image qu'il se sont fait du baccalauréat technologique, le plus souvent en raison d'une méconnaissance de l'évolution des différentes voies proposées par l'Education Nationale). Cependant, on présente une légère évolution dans en la faveur de certaines séries technologiques.
- Bien que les programmes favorisent la préparation au travail en équipe, aux problématiques économiques, le lien école-entreprise reste globalement peu présent en 1^{er} et terminale technologique alors même que de nombreux liens existent au niveau BTS au sein de ces mêmes établissements.
- Ceci peut s'expliquer par les programmes des séries technologiques qui ont vocation à proposer des poursuites d'études à dominante Bac+3 (+2 ;+3) en apportant une culture technique, technologique élargie et des situations d'apprentissages facilitant l'acquisition de compétences transverses au domaine technologique étudié.
- Cependant chez de nombreux jeunes, la curiosité à investiguer le domaine de l'entreprise est bien présente tant est si bien qu'ils s'associent volontiers à des présentations de professionnels si elles leur sont proposées. C'est bien qu'il y a un besoin d'informations étroitement liée à leurs interrogations en matière de secteur professionnels et de poursuites d'études. La difficulté serait plus d'intégrer ces moments dans le calendrier de la 1^{er} et terminale qui reste somme toute bien chargé.
- Les visites d'entreprises emblématiques, in situ, sont très appréciées par les jeunes (dès le collège d'ailleurs) et trop peu nombreuses selon les régions et départements. Ainsi elles s'organisent généralement toujours autour de celles qui ont un certain savoir-faire en la matière. A noter que ce type d'activité découverte appelle généralement un financement du transport.
- Enfin, on observe actuellement chez les jeunes, un moindre intérêt dès qu'on leur propose des présentations en distanciel.

1.3.3 Forces et faiblesses de la relation écoles entreprises quant à l'orientation :

La relation mis en œuvre entre écoles entreprises présentes des forces et des faiblesses quant à l'orientation des élèves et dans la mise en œuvre des formations professionnelles en alternance

Les relations entre Ecoles et Entreprises sont organisées autour de quatre principaux champs, d'actions, l'orientation, les formations en alternance, la certification professionnelle et l'aide à l'insertion professionnelle (qui représentent au demeurant, autant d'étapes successives pour chaque jeune).

Les relations entre Ecoles et Entreprises sont également mises en œuvre lors d'échanges ou/et de transferts technologiques entre des Lycées Technologiques ou Professionnels notamment industriels et certaines Entreprises et par ailleurs, en formation continue des

adultes.

L'information sur les métiers et l'orientation des élèves

Un développement régulier :

Ce champ est celui qui a fait l'objet d'un renforcement significatif depuis une dizaine d'années dont dans un premier temps, par une forte impulsion de la part du Ministère de l'éducation nationale avec l'instauration du Parcours avenir.

Une telle mesure a eu comme principal effet, celui d'une reconnaissance pleine et entière de l'importance de « l'information sur les métiers et les formations et de l'aide à l'orientation » et ce dès le Collège, avec en particulier, la définition de contenus et d'heures attribuées à cet effet dans les programmes scolaires en complément des interventions des Conseillers d'orientation psychologues (les COP). D'autres mesures ont été également mises en place telles que par exemple, les Options de découverte professionnelle dites DP3 et DP6).

L'État définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants avec l'appui de l'ensemble des structures dédiées, dont les centres d'information et d'orientation (CIO), les services d'orientation et d'insertion professionnelle des établissements d'enseignement supérieur (SCUIO-IP), l'office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) et le réseau jeunesse. Il prend les décisions d'orientation et d'affectation des élèves.

Depuis le 1er janvier 2015, les régions organisent sur leur territoire le service public régional de l'orientation (SPRO) dont la vocation est de conforter le droit de chacun à l'orientation professionnelle tout au long de la vie par la mise en réseau de l'ensemble des acteurs de l'orientation du territoire et par la coordination de leurs actions (article L. 214-16-1 du Code de l'éducation).

La loi du 5 septembre 2018 réaffirme la responsabilité de la région sur la coordination des services participant au SPRO et renforce sa compétence d'information sur les métiers et les formations, au service de l'orientation et de l'évolution professionnelle tout au long de la vie.

La région doit ainsi organiser « des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires »

En conséquence les Collèges et Lycées sont conduits désormais à prendre en compte « l'information sur les métiers et les formations » en tant que l'un de leurs principaux objectifs.

Communiqué le 03 Mai 2023 de Régions de France relatif à la Réforme des Lycées professionnels :

« Compétentes sur la carte des formations professionnelles, les Régions partagent l'ambition de la réforme : faire du lycée professionnel, université de proximité et des métiers, un vecteur d'ascenseur social y compris pour les plus fragiles, un choix d'avenir pour tous les jeunes. Le lycée qui nous accueille aujourd'hui à Saintes illustre l'ambition de la Région Nouvelle-Aquitaine de construire des campus des métiers associant tous les acteurs de l'éducation et du monde économique», déclare le Président Alain ROUSSET, qui a accueilli au nom des Régions le président de la République au lycée Bernard-Palissy.

Aujourd'hui, les Régions partagent certaines des orientations de la réforme issue de la concertation à laquelle elles ont collectivement participé : faire du lycée professionnel une solution aux grands défis de notre économie, renforcer l'insertion professionnelle des diplômés en relation étroite avec les entreprises, rapprocher beaucoup plus fortement l'entreprise et l'école dans une cohérence beaucoup plus forte entre l'orientation, l'information sur les métiers, le développement des compétences et l'insertion professionnelle, renforcer les moyens donnés aux enseignants pour l'exercice de leur mission et la reconnaissance de leur métier...

Une mise en œuvre diversifiée :

Pour autant, force est de constater une grande hétérogénéité des situations selon les catégories d'Établissements (Collèges, Lycées Professionnels, Lycées généraux et technologiques ou Lycées généraux) mais aussi selon chaque Bassin d'emploi et de formation, et dans une certaine mesure, selon les Départements et les Régions.

- Il est cependant possible d'affirmer que la quasi-totalité des Collèges ont établi des relations régulières avec un certain nombre d'Entreprises.

Leur situation est cependant complexe car c'est l'ensemble des secteurs d'activités et donc des Entreprises qui est susceptible d'intéresser leurs élèves, en particulier en classe de 3^{ème} lors du stage obligatoire de découverte d'un métier.

Par ailleurs, une certaine diversité peut être observée selon les priorités retenues dans le projet du Collège, la situation économique de chaque Territoire et l'implication ou non d'entreprises en nombre suffisant, selon l'importance des métiers en tension, le niveau d'organisation et d'investissement ou pas d'Entreprises ou/et de Branches professionnelles (y compris au sein de CLEE ou de CMQ) et selon les modalités d'impulsion et d'animation de la Région concernée.

Globalement, tous les Lycées professionnels (LP) sont en situation de mobiliser des Entreprises ou/et des Branches professionnelles lorsque se fait jour la nécessité de consolider ou au contraire d'envisager la consolidation ou une réorientation professionnelle pour tel ou tel élève (rencontre avec tel ou tel professionnel, stage de confirmation ou réorientation).

Chacun de ces Lycées a en effet établi depuis de nombreuses années, des partenariats avec un réseau d'Entreprises afin de mettre en œuvre les formations professionnelles en

alternance (scolaire ou et en apprentissage), désormais possiblement renforcés par la création des Bureaux des Entreprises (BDE).

Il en est de même pour les Lycées généraux et technologiques (LGT) notamment lorsqu'ils proposent également des sections de BTS incluant l'organisation de stages en entreprise, particulièrement dans le ou l'un des secteurs d'activités correspondant à leurs formations.

Quant aux Lycées généraux, il s'agit des Etablissements pour lesquels les relations entre Ecoles et Entreprises seraient à encore largement développer en matière d'orientation, même si le Parcours Avenir les concerne aussi (sauf à considérer que l'orientation professionnelle ne serait à aborder qu'à l'issue de Baccalauréat).

Certains de ces Lycées ont cependant mis en place des partenariats avec des Entreprises ou/et Branches professionnelles par exemple celles qui correspondent aux secteurs d'activités des classes préparatoires du Lycée concerné.

L'AFDET a publié un Rapport sur ce thème avec notamment la proposition de création d'un Espace d'information sur les métiers et les formations et l'orientation dans chaque Collège et Lycée (avec de plus, la possibilité pour les élèves d'y développer des compétences transversales (soft kils) fortement sollicitées par les Entreprises.

Ce Rapport est téléchargeable sur [Afdetfrance/publications](https://www.afdetfrance.fr/publications).

Il est enfin trop tôt pour mesurer l'impact du stage en entreprise obligatoire en fin de seconde générale, dernière disposition retenue et qui concerne d'emblée et simultanément 530 000 élèves. En effet, c'est l'existence ou non de relations de l'environnement familial avec au moins une Entreprise qui sera déterminante. On peut donc considérer qu'il y aura tout du moins dans un premier temps, de fortes inégalités entre les élèves à l'égard de cette nouvelle mesure.

Il est également à observer qu'elle risque de rendre encore plus compliquée, par effet de concurrence, la situation des élèves de Lycées professionnels ou étudiants en BTS qui ont à solliciter souvent à la même période, les Entreprises pour leurs PFMP ou stages en entreprises, qui pour leur part, jouent un rôle déterminant dans leur formation professionnelle en alternance puis pour l'obtention de leur Diplôme professionnel ou technologique.

Les relations écoles entreprises et les formations professionnelles en alternance

Que ce soit sous statut scolaire, étudiant (en BTS) ou par apprentissage, la nature de ces formations nécessite des relations permanentes entre école et entreprises.

Sur le plan quantitatif, une importance parfois sous-estimée !

Plus de deux million de jeunes, un million d'élèves et étudiants et près d'un million d'apprentis, sont accueillis chaque année en formation en alternance par des Entreprises.

Il peut être affirmé que jusqu'à présent, la plupart des élèves ou apprentis arrivent à trouver peu ou prou, une ou plusieurs entreprises pour la réalisation de leurs périodes de formation en milieu professionnel PFMP, leur stage en BTS ou pour un contrat d'apprentissage.

On observe cependant sur ce plan, trois facteurs discriminants, selon l'origine de certains

élèves, selon la situation économique de chaque Entreprise ou/ et Territoire (au demeurant variable selon les secteurs d'activités) et enfin, selon l'importance des métiers en tension immédiate ou à venir.

Sur le plan de la qualité, une situation contrastée et avec de significatives marges de progrès !

En effet, à la différence d'autres pays comme l'Allemagne ou la Suisse, il n'est pas encore considéré en France que les formations en alternance devraient être organisées en véritable co-responsabilité.

Telle est la perception de la part de certains Enseignants lorsqu'ils ne prennent en compte que la seule dimension pédagogique de ces formations.

Il en est simultanément pour partie, de même de la part de nombre d'Entreprises quant à un engagement de leur part, non seulement quant à leurs disponibilités, mais aussi quant à une véritable co-responsabilité de ces formations.

On doit souligner ici les dispositions conventionnelles positives adoptées par les branches et les entreprises, qui témoignent de préoccupations partagées par les représentants des employeurs et les représentants des salariés pour organiser une cadre d'accueil de qualité, dispositions souvent encore méconnues des acteurs du monde de l'éducation.

Un long chemin

Un bref « regard » historique permet d'en repérer une première raison du fait de l'existence d'une ancienne, et ici ou là toujours présente, méfiance de part et d'autre.

Ainsi le Patronat français a refusé la proposition qui lui avait été faite à nouveau à l'issue de la dernière guerre, à savoir de prendre directement en charge la Formation professionnelle initiale, ce qui a amené la décision du renforcement de son intégration au sein de l'Education Nationale, et pour les adultes, celle de la création de l'AFPA.

« Ce n'est pas moi, c'est l'autre... »

Simultanément, a été conférée à l'Education Nationale, la mission d'assurer la responsabilité sur le plan pédagogique de l'ensemble des périodes de formation en alternance sous statut scolaire y compris en entreprise (d'où par exemple, la dénomination de Période de Formation en Milieu Professionnel (PFMP) pour les élèves de LP).

Les périodes de formation en milieu professionnel sont ainsi définies à l'article L. 124-1 du code de l'éducation : « Les périodes de formation en milieu professionnel [...] correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève [...] acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil. »

Les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) en CAP et en baccalauréat professionnel impliquent un rapport particulier avec l'entreprise. L'élève n'y applique pas seulement ce qu'il a appris au lycée, l'entreprise est le lieu où il acquiert certaines compétences professionnelles définies dans le diplôme qui ne peuvent être obtenues qu'au contact de la réalité professionnelle.

Une convention de stage répond aux conditions d'[Organisation et accompagnement des périodes de formation en milieu professionnel, circulaire n° 2016-053 du 29 mars 2016](#) (BOEN du 31 mars 2016).

C'est dans le cadre des conventions entre Ecole et Entreprises, qu'il est demandé aux Entreprises « d'aider l'Education Nationale à exercer sa mission de formation ». Mais il ne s'agit pas d'une véritable co-responsabilité. Il s'ensuit que « l'Education Nationale est parfois stigmatisée quant aux insuffisances constatées et ce, qu'elles qu'en soient les causes ».

Une continuité pédagogique parfois défaillante

Par ailleurs, le suivi pédagogique des élèves et étudiants de LP et LGT lors des périodes ou stages ou stages en entreprises et en relation avec les tuteurs, est exercé par des professeurs de manière plus ou moins importante, parfois par manque d'intérêt, de moyens ou de disponibilités.

Est soulevé le risque que les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) ou les stages puissent conduire à un usage détourné de leur objet par certaines entreprises, avec un apport d'activité par des élèves ou étudiants en PFMP ou d'étudiants en BTS.

Cette dimension est légitime dès lors qu'elle comporte une dimension formative, l'inverse serait alors véritablement problématique.

Le manque de disponibilité de certaines Entreprises

Un autre facteur susceptible d'altérer la qualité des formations professionnelles en alternance réside dans les effets des tensions d'activité que connaissent certaines entreprises, et un manque corolaire de disponibilités, que ce soit pour l'accueil ou le suivi des jeunes lorsqu'elles les acceptent.

La situation de l'Apprentissage

L'Apprentissage, en fort développement quantitatif depuis la Loi de 2018, s'accompagne d'une forte diversité de situations dans le suivi qualitatif de la formation relevant des relations entre Entreprises et CFA (y compris ceux relevant de l'Education Nationale) (2).

L'apprentissage confère à l'entreprise une responsabilité contractuelle directe dans la relation entre le jeune (ici l'apprenti), l'entreprise, et le CFA (ou le Lycée ou l'UFA) par référence au contrat de travail.

Avec cependant un nouveau contexte :

Il s'agit de la prise de conscience de nombre d'Entreprises d'une inéluctable et nouvelle situation quant au développement des métiers en forte tension, et de l'incidence d'une insuffisance ou absence de candidats jeunes pour ces métiers.

Cette situation risque de plus d'être amplifiée par l'effet de concurrence entre filières de formation initiale (enseignement général, technique, professionnel, universités...), entre secteurs d'emploi, entre poursuite d'études et emploi, au vu des tendances démographiques défavorables pour les tranches d'âges considérées.

Un certain nombre de propositions d'améliorations ont déjà été présentées par l'AFDET sur ce thème dans un Rapport sur « l'information et l'orientation des élèves » paru en 2023, et téléchargeable sur [Afdetfrance/publications](#)

Un ensemble d'autres propositions sont présentées dans la deuxième partie de ce Rapport afin d'instaurer un nouveau cadre de relations entre Ecole et Entreprises ainsi que de nouvelles modalités des formations professionnelles en alternance afin que celles-ci s'inscrivent dans de véritables investissements co-construits entre l'école et l'entreprise

Les relations écoles entreprises et les certifications professionnelles

Les décisions de créations, de transformations ou de suppressions des Diplômes professionnels, de Titres Professionnels ou des Certificats de Qualification Professionnelle représentent également un champ important des relations et du partenariat entre Ecole et Entreprises, entre le Monde économique et le Système éducatif français, en l'occurrence au niveau national.

Il en est de même pour les *évaluations des connaissances et compétences* acquises au niveau local, puisqu'elles doivent se dérouler également *in situ en Entreprise*, en associant Professeur et Tuteur (ou Maître d'apprentissage) entre chaque élève, étudiant ou apprenti, Entreprise et LP, LGT (ou CFA).

Ces évaluations certificatives représentent des éléments *constitutifs* permettant à l'élève ou l'étudiant d'obtenir ou pas son Diplôme professionnel (CAP, Baccalauréat professionnel ou BTS).

Ces dispositions constituent donc un facteur déterminant -quoique non suffisant à lui seul-, pour assurer la nécessaire continuité pédagogique et donc améliorer la qualité des formations en alternance.

Or on constate que ces dispositions intéressant les Diplômes professionnels délivrés par l'Education Nationale, sont fréquemment méconnues, quand leur existence et plus encore leur modalités d'application.

Bien organisées, elles ont pourtant un véritable impact positif par « effet retour » sur les connaissances et compétences attendues et donc sur la qualité de l'ensemble de la formation en alternance.

Le contexte du développement excessif du nombre de nouvelles Certifications professionnelles créées chaque année est un facteur d'illisibilité en particulier pour les Entreprises. L'absence d'équivalences véritablement organisées entre l'ensemble de ces Certifications, et la multitude de nouveaux organismes certificateurs, contribuent à la confusion comme à un usage insuffisant ou inadapté des certifications proposées aux acteurs économiques.

L'AFDET a publié en 2021, un Rapport sur « le Dispositif français des Certifications » auquel il est proposé au lecteur de se référer. Il est téléchargeable sur [Afdetfrance/Publications](https://www.afdetfrance.fr/publications).

1.4 Un développement des relations écoles entreprises au niveau des territoires

Différents dispositifs ont été mis en place dans les Territoires afin de faciliter la mise en œuvre d'actions menées en commun par les Etablissements scolaires (et parfois Université) et des Entreprises ou Branches Professionnelles avec fréquemment le soutien des Collectivités locales.

1.4.1 Les Comités Locaux Éducation Économie (CLÉÉ)

Le Comité Local Éducation Économie (CLÉÉ), initialement dénommé Comité Local École Entreprise est un réseau local opérationnel regroupant les acteurs d'éducation et de formation ainsi que les acteurs économiques d'un territoire donné. L'ambition de ces structures locales est de fédérer les parties prenantes du territoire pour avancer ensemble vers un seul et même objectif : rapprocher les élèves du monde de l'entreprise et mener des actions en commun pour faciliter leur orientation et leur insertion professionnelle.

La Fiche de synthèse en annexe.3 présente les Comités Locaux Éducation Économie (CLÉÉ) (antérieurement dénommés Comités Locaux École Entreprise) avec également un bref historique. En effet, leur création est originale et rare puisque initiée en 1997 par un Recteur¹⁵ et le Président de Chambre consulaire d'une Académie¹⁶ qui a abouti progressivement, grâce à un effet de type « boule de neige » sur le terrain et une coordination entre Académies¹⁷ à leur développement dans la plupart des académies et régions sans impulsion dans un premier temps par le Ministère.

Un tel mode de création met en évidence que les CLÉÉ correspondent à un véritable besoin puisqu'ils fonctionnent toujours en grand nombre, certes avec depuis 2016 avec une recommandation par une Circulaire ministérielle mais sans existence juridique ni moyens affectés.

Il est à noter que cette organisation se superpose aujourd'hui avec les compétences territoriales des collectivités et notamment des Régions (comme l'a souligné Alain ROUSSET Président de la Région Nouvelle Aquitaine le 04/05/23).

Les points forts des CLÉÉ :

Une capacité à mobiliser les collèges, lycées et entreprises autour d'objectifs partagés sur un même territoire

Les CLEE représentent désormais des dispositifs reconnus et correspondent à l'évidence à un besoin, même s'ils n'ont pas été encore créés dans tous les territoires.

Leur développement fut progressif mais constant depuis une vingtaine d'années, par mutualisation interacadémique, (avec notamment la production « d'une Charte des CLEE », document de référence définissant les objectifs et les modes de fonctionnement (réalisé à

¹⁵ Jean Paul de GAUDEMAR

¹⁶ l'Alsace

¹⁷ coordonné à l'initiative des DAET après accord des Recteurs

partir de l'analyse des pratiques sur plusieurs années) adaptée par de nombreuses académies.

Les CLEE ont permis d'incontestables rapprochements entre les Collèges et les Lycées et des Entreprises d'un même territoire leur permettant, au niveau local de :

* s'informer mutuellement de leurs réalités et de dépasser ainsi des perceptions réciproques erronées,

* mener des actions en communs décidées ensemble : information sur des métiers, sur les formations, propositions de PFMP ou stages en entreprise, de contrats d'apprentissage, etc..

* de mener des réflexions partagées sur les relations entre emplois et formations.

Les points faibles des CLÉÉ :

Une hétérogénéité dans les organisations et acteurs mobilisés et une insuffisante structuration de leurs actions

Ces points faibles (ou difficultés) sont de plusieurs ordres :

Ils représentent une grande diversité et même hétérogénéité quant à l'efficacité de leurs actions selon l'histoire de leur création et leur mode d'organisation parfois « plus ou moins partenarial » en l'absence d'un cahier des charges national reconnu.

Ils n'associent pas les représentants des collectivités territoriales, pourtant concernées au premier plan quant à l'orientation scolaire et professionnelle et par les équipements technologiques. La représentation des entreprises n'est elle-même pas toujours assurée au bon niveau

Ils dépendent trop souvent de la disponibilité de chacun des deux co-animateurs du CLÉÉ (Chef d'établissement et représentant d'Entreprises) et également de leur pérennité ou non sur le territoire (en particulier pour le Chef d'établissement)

Ils disposent souvent de trop peu de moyens (sauf exceptions) pour pouvoir fonctionner de manière pérenne.

De ce fait, ils ne sont parfois pas toujours organisés autour d'objectifs bien identifiés mais plutôt selon un fonctionnement au coup par coup (ce qui leur permet par contre de se saisir avec souplesse, d'opportunités d'actions nouvelles tout au long de l'année).

Ils ne procèdent souvent pas à l'évaluation de l'efficacité des actions menées.

Les CLEE n'ont pas d'existence juridique, et en conséquence, l'absence de statut même si il peut leur permettre une réelle souplesse leur donne une certaine fragilité, avec parfois des incompréhensions quant à leurs objectifs ou/et de leurs modes de fonctionnement en véritable partenariat, ou encore du fait d'enjeux locaux qui dépassent les objectifs des CLÉÉ (par exemple, leur utilisation pour la conquête concurrentielle de marchés de formation continue des adultes, etc..).

Par ailleurs, les Régions considèrent qu'il faudrait les « supprimer » du fait de l'absence des Collectivités territoriales dans la plupart des CLEE, et d'autre part, du non pilotage des CLEE par les Régions elles-mêmes du fait de la définition de leurs compétences ;

En conséquence, cette question doit être d'évidence reconsidérée ainsi que celles d'y mieux associer les acteurs du développement économique ,ainsi que les représentants des Partenaires sociaux.

Enfin, l'articulation et la complémentarité des CLEE avec d'autres Dispositifs territoriaux (tels que par exemple, les CMQ ou les Territoires d'Industrie) sont fort diverses et parfois inexistantes selon les territoires (en particulier lorsque les territoires ne sont pas les mêmes), et selon la volonté ou non des acteurs concernés.

1.4.2 Les Campus des Métiers et des Qualifications (Les CMQ)

La force des CMQ et les CMQE (= d'excellence) réside dans leurs liens avec les partenaires économiques et avec le monde de la recherche au sein des filières. Leurs ressources pédagogiques viennent des capacités du réseau des établissements qu'ils animent, et des partenariats avec les entreprises que ces derniers coaniment.

Par ailleurs, outre les ressources financières que leur allouent les Régions, d'une façon et d'une autre, les CMQE et les CMQ développent de plus en plus leur stratégie en répondant à des appels à projets d'une part, d'autre part en assurant un travail en réseaux avec les établissements de formation et avec les filières.

Les CMQ ont fait l'objet d'un développement significatif mais diversifié selon les filières et les territoires dans le cadre d'une animation nationale et d'impulsions académiques ou/et régionales

La Fiche de synthèse en annexe présente les Campus des Métiers et des Qualifications avec à titre d'exemples le Campus Industrie du Futur de Méditerranée et le CMQE des Travaux Publics des Hauts de France.

Les tableaux et la Carte qui s'ensuivent présentent l'ensemble des CMQ par régions et par filière.

Les points forts des CMQ :

Une adéquation avec les axes stratégiques d'une région :

- Une dynamique facilitée par une segmentation et donc une identification autour d'un secteur d'activité stratégique pour la région et de la filière de formation correspondante.

Cela permet que se rassemblent des acteurs territoriaux E et E concernés par les mêmes enjeux en vue d'actions à mener en commun pour améliorer à la fois l'activité du secteur et proposer des perspectives d'avenir pour une partie de la jeunesse telles que :

- * la connaissance de ce secteur et des filières de formation par les jeunes,
- * la cohérence et la qualité des formations offertes,
- * le maillage des compétences et de la qualification des filières d'activité de la région
- * les relations (même si non adéquationnistes) entre formation et emploi,
- *des propositions pour faire évoluer l'offre de formation (parcours, plateaux techniques, complémentarités),

Le territoire du CMQ peut être variable, un grand Bassin d'emploi et de Formation, une Région ou même à l'échelle nationale (ex l'aéronautique)

- Être labellisé CMQ oblige à définir des objectifs stratégiques pluriannuels
- Certains CMQ ont mis en place des démarches d'autoévaluation avec des indicateurs de réalisation mais aussi de performances,
- Bien que créés à l'initiative du Ministère de l'Éducation Nationale en relation avec les conseils régionaux, les CMQ sont soutenus dans un cadre désormais interministériel avec des Branches professionnelles et des Régions.
- Il existe un pilotage ou tout du moins une véritable animation nationale des CMQ organisée par la Mission Éducation Économie Campus au sein de la DGESCO du Ministère de l'Éducation Nationale

Ainsi, si la création d'un CMQ ou CMQE passe par la réponse à un appel à projet national de l'Éducation nationale, dont les réponses sont expertisées par un groupe d'experts en son sein, les rôles conjoints de l'Académie (ou les Académies) et du Conseil régional (ou des conseils régionaux) qui en sont partenaires sont importants.

L'action des CMQE vise notamment à la production d'excellence de la qualification en rapport étroit avec les entreprises de la filière et avec les établissements de formation délivrant les diplômes et certification de cette filière. Ceux-ci établissent des partenariats étroits avec les entreprises de la filière via l'alternance sous toutes ses formes.

Les résultats sont certes variables selon les régions, l'importance que les Régions et les Académies leur porte et les moyens qu'elles leur apportent. Ils pilotent néanmoins l'emploi et les qualifications dans les axes stratégiques de développement des Régions.

Les points faibles des CMQ

Une spécialisation et sectorisation par secteurs d'activités qui ne permet pas la prise en compte de la totalité et de la diversité des besoins d'un territoire :

Les points faibles, limites ou difficultés identifiés sont les suivants :

- *Un CMQ correspond aux objectifs, priorités et logiques d'un Secteur d'activités
- * Les CMQ n'existent pas quand le secteur économique n'est pas ou peu organisé et donc peu ou pas représenté. La décision de création dépend de l'accord entre la région académique et le conseil régional après avis des organismes consultatifs régionaux.
- *Le CMQ ne prend pas toujours en compte la nécessité de relations entre formations et emplois à une échelle plus large et en termes de complémentarités,
- * On constate une grande hétérogénéité quant à la mise en œuvre du concept de CMQ selon les académies, les régions.
- *les moyens pour fonctionner sont très différents selon les CMQ en particulier pour l'animation et la coordination du CMQ selon les des engagements ou pas des Régions et des Branches professionnelles concernées :
- *On observe une grande diversité dans l'impact réel des actions menées par les CMQ en particulier dans les Collèges et les Lycées Professionnels

* Une des grandes faiblesses est que les CMQ peinent à devenir têtes de réseau de l'ensemble des établissements concernés.

1.4.3 Les Territoires d'Industrie :

L'initiative « Territoires d'Industrie », lancée fin 2018, s'inscrit dans une stratégie de l'Etat de reconquête industrielle et de développement des territoires.

Le programme rassemble les pouvoirs publics et les industriels d'un même territoire pour concentrer les moyens d'action et apporter des solutions aux besoins identifiés, avec une méthode qui repose sur trois principes : ciblage de territoire à forte identité industrielle, gestion partenariale, opérationnalité, et sur un portage politique territorial.

Leur spécialisation quant au positionnement sur le secteur de l'industrie, ne peut pas permettre aux TI - à l'instar des observations précitées relatives aux CMQ- , d'être le lieu d'une mise en perspectives intersectorielle et d'actions portant sur l'ensemble des besoins de compétences, qualification et recrutement des territoires.

La Fiche de synthèse voir en annexe présente les Territoires d'industrie

1.4.4 Les bassins d'éducation et de formation et les bassins d'emploi

La Fiche de synthèse voir en annexe présente les Bassins d'Education et de Formation qui ont été instaurés par le Ministère de l'Éducation nationale en 1996 afin de permettre à tous les Etablissements du second degré d'un même territoire (collèges, lycées publics et parfois privés sous contrat) notamment d'échanger régulièrement sur leurs projets, leurs difficultés, d'organiser des visites de Lycées par des élèves de Collèges et de se concerter en vue de projets communs quant à des propositions d'évolutions de la carte des formations générales et professionnelles.

Les Bassins d'éducation et de formation correspondent à un espace géographique retenu par l'Académie, dans lequel une population locale trouve des parcours de formation complets de la maternelle jusqu'aux sections de techniciens supérieurs. Cette unité territoriale n'est pas un échelon administratif supplémentaire ; cependant, dans un schéma territorial qui articule les circonscriptions, les départements et l'académie, il constitue, pour certaines actions, une maille au service d'un meilleur pilotage pédagogique.

Lieu d'échanges et de réflexion, d'élaboration de projets communs, de mutualisation des moyens, il favorise les regards croisés entre établissements aux problématiques différentes, entre primaire et secondaire, entre personnels de direction et corps d'inspection, entre EPLE et CIO, entre toutes les catégories de personnels impliqués dans la vie des établissements et la réussite des élèves.

La circulaire nationale du 20 juin 2001 affirme le rôle majeur des bassins d'éducation et de formation en matière de pilotage pédagogique en fixant l'objectif de leur généralisation. Le bassin d'éducation et de formation est donc au plus près de l'espace vécu et doit renvoyer à la réalité de terrain, mais il doit aussi permettre des échanges constructifs entre tous les acteurs du système éducatif.

Certains Bassins d'éducation et de Formation ont mis également en place des pôles de stages :

On peut enfin mentionner les Pôles de stages qui rassemblent sur un territoire donné, un ensemble d'établissements publics locaux d'enseignement, d'acteurs du monde éducatif, professionnel et associatif en vue d'assurer de manière opérationnelle, un accès équitable et de qualité aux stages et aux périodes de formation en milieu professionnel (PFMP), pour les élèves de collège et de la voie professionnelle, aux apprentis et aux étudiants de section de technicien supérieur

Les Bassins d'emploi pour leur part, ont été définis, à partir de seuils sociodémographiques, de zonages administratifs et en intégrant des territoires de projet. Ils permettent le portage des politiques de développement économique, de l'emploi et de la formation professionnelle par les acteurs locaux.

Pour en savoir plus : Outil emploi » www.defi-metiers.fr > Outil " Bassins d'emploi "

Dans certaines Académies, les Bassins de Formation ont été réorganisés afin de prendre en compte la répartition des territoires des Bassins d'Emploi en particulier autour des villes moyennes et des territoires ruraux.

Ils permettent ainsi, sous l'appellation de Bassins de Formation et d'Emploi, d'organiser des concertations avec les Représentants économiques locaux.

Les Comités de Bassin d'Emploi :

La structuration , l'antériorité et l'expérience des Comités de Bassin d'emploi sur le terrain de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriale au sein des territoires, comprend la formation initiale professionnelle, les question d'orientation , de formation et d'accès à l'emploi des jeunes.

Au nombre de 80, les Comités de bassin d'emploi (CBE) sont des instances de dialogue social élargi dont l'objectif est de contribuer à l'amélioration de la situation locale de l'emploi et du développement local des territoires". Le bassin d'emploi correspond à un niveau d'intervention et de concertation adapté aux réalités économiques locales, notamment pour la mise en œuvre des politiques européenne, nationale et régionale en faveur du développement local pour l'emploi et de la formation professionnelle.

Les CBE peuvent recenser les besoins ou créer, en partenariat, des outils et des services d'aide aux PME et TPE, par exemple dans les domaines du recrutement, de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, de l'évolution des marchés et des besoins des entreprises. Ils constituent, au niveau du bassin d'emploi et en étroite concertation avec le préfet, un lieu de cohérence entre les actions menées par l'Etat et celles menées par les acteurs locaux.

1.4.5 Le réseau Emploi

La construction du réseau emploi défini par la Loi Plein Emploi du 18 décembre 2023 place auprès de France Travail l'ensemble des acteurs de l'emploi, dont l'Etat, les missions locales

et les collectivités territoriales, afin qu'ils coopèrent davantage pour accompagner les personnes recherchant un emploi ou rencontrant des difficultés sociales.

Forts de l'antériorité de leur travail en réseau, de leur capacité à observer les besoins de recrutement et de qualification de leur territoire, de la co-construction avec les Régions des programmes de formation proposés aux demandeurs d'emplois, les acteurs du service public de l'emploi constituent un excellent point d'appui pour la définition d'une politique de formation initiale professionnelle ancrée dans réalités territoriales . France Travail a été invité par les Ministres en charge de l'Education et du Travail à se rapprocher des autorités académiques et des établissements d'enseignement professionnels pour échanger sur les besoins de compétences et de recrutement des territoires.

1.4.6 Une multiplicité de dispositifs aux compétences enchevêtrées

On ne peut donc que constater :

- **L'existence d'une multiplicité de Dispositifs**, CLEE, CMQ, Territoires d'industrie, Bassins d'Education et de Formation, Bassins d'Emploi, réseau Emploi qui rassemblent des acteurs pleinement engagés, qu'ils relèvent du Système éducatif ou du Monde économique mais qui interviennent autour **d'objectifs distincts et complémentaires** mais qui aussi **se recoupent parfois dans leurs actions** .

et simultanément,

- **L'absence d'une définition claire de la répartition de compétences pour chaque Dispositif en matière de gouvernance, de financement et de participation**, dont la place donnée respectivement aux représentants de l'Etat en région, aux Régions, aux Branches professionnelles et aux Partenaires sociaux dans ces lieux de concertation et de co-construction.

D'où un manque de cohérence, une perte d'efficacité dans les investissements des uns et des autres, dû notamment à un manque d'articulations entre ces dispositifs.

1.5 La relation écoles entreprise organisée au niveau académique et régional

C'est au niveau régional que sont prises les principales décisions en matière notamment d'information sur les métiers et les formations et d'aide à l'orientation et d'évolution des cartes des formations professionnelles initiales, après concertation avec le monde économique (dont notamment les Branches professionnelles) et les Partenaires sociaux

1.5.1 Les concertations conduites par le Rectorat et la Région

Les Branches professionnelles et Organisations interprofessionnelles sont consultées par le Rectorat et la Région dans la plupart des régions à propos notamment de l'orientation des jeunes et de l'évolution des cartes des formations initiales :

- lors de la préparation du « Plan régional d'information sur les Métiers et les Formations

et d'aide à l'orientation des jeunes » dont la responsabilité de la coordination relève de la Région

- lors de la préparation du « Plan annuel ou pluriannuel d'évolution de la carte des Formations professionnelles et technologiques initiales sous statut scolaire ou étudiant » dont les décisions relèvent à la fois du Rectorat (affectation de personnels) et de la Région (crédits de fonctionnement et d'équipement).

1.5.2 Les Comités Régionaux Académiques Éducation Économie (CRAÉEÉ)

Il semble que malgré une impulsion donnée par le Ministère de l'Éducation nationale, la situation est très hétérogène et même contrastée selon les Académies depuis l'absence de Comité régional Education Economie jusqu'à la mise en place d'un CREE efficace.

Celui-ci permet ainsi au moins une fois par an de réunir sous la responsabilité de Recteur et avec la Région, les représentants du monde économiques (Branches Professionnelles, MEDEF, CPME, Chambres Consulaires, Chefs d'établissement et d'Entreprises co-pilotes des CLEE, coordonnateurs des CMQ) et avec la participation des Partenaires sociaux.

Le CREE permet ainsi de s'informer réciproquement sur la situation de l'économie et celle du système éducatif en formation initiale, d'échanger puis de dégager autant que faire se peut, une vision prospective sur les besoins des uns et des autres :

quelles attentes de l'économie à l'égard du système éducatif : en matière d'information sur les métiers ; pour une évolution de la carte des formations professionnelles initiales, etc.

et

quelles attentes du système éducatif à l'égard du monde économique : participation à l'information et à l'orientation des jeunes ; accueil des élèves et étudiants en stages en entreprises ; développement de l'apprentissage.

La Fiche de synthèse en annexe présente un exemple de Comité régional Education Economie (en PACA)

1.5.3 Les Comités Régionaux de l'Emploi, Formation et Orientation Professionnelle (CREFOP)

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) est une instance quadripartite (État, Région, représentants des salariés et des employeurs) issue de la fusion du conseil régional de l'emploi et du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le CREFOP est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le CNEFOP.

Chaque année, le CREFOP établit un bilan régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles selon une méthodologie définie par le CNEFOP.

Le CREFOP émet avant leur adoption ou leur conclusion, un avis sur :

les conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation

la carte régionale des formations professionnelles initiales,

les programmes relevant du service public régional de formation professionnelle.

Les Crefop assurent un rôle important dans le déploiement des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation par ses propositions et avis, formulés lors de ses différentes instances.

Il est ainsi un lieu de réflexion quadripartite (Etat, Région, représentants des salariés et des employeurs) visant à faire émerger des pratiques innovantes sur les thèmes relevant de son champ de compétences.

Sa composition est fixée par arrêté préfectoral.

Il est présidé conjointement par le Préfet de région ou son représentant et le Président du Conseil Régional ou son représentant, les autorités académiques. Les partenaires sociaux et branches professionnelles y sont représentés.

Ils s'appuient sur l'ensemble des acteurs le composant et notamment sur les Carif-Oref qui en assurent souvent le secrétariat permanent et mettent à sa disposition un nombre important d'outils.

C'est donc en principe, et sauf difficultés locales, l'instance sans doute la plus adaptée à une concertation, à l'évaluation et au pilotage régional de la relation école entreprises.

Il est à rappeler que plus globalement les Recteurs et Présidents de Régions se concertent pour arrêter les décisions d'organisation et d'investissement appropriées afin de faire évoluer la carte des formations initiales, tout en étant éclairés par les analyses et avis du CREFOP en tant qu'instance de concertation à propos des politiques de formation initiale et continue dans la région.

1.6 La relation Éducation Économie telle qu'organisée au niveau national

Sont ici présentées les instances qui actuellement contribuent à la définition d'une politique nationale quant aux relations entre Education et Economie

On observe cependant que les Partenaires sociaux se sont emparés simultanément de la question de l'orientation professionnelle des jeunes et des conditions de leur accueil et formation en alternance, dans le cadre conventionnel, (comme en attestent de nombreux accords collectifs de Branches et d'Entreprises).

1.6.1 Le Comité National Éducation Économie (CNÉE)

L'organisation d'un lieu de dialogue et de prospective partagés sur les politiques intéressant l'orientation, la formation initiale, la qualification, l'insertion professionnelle et l'emploi, permettrait de répondre aux enjeux de compétitivité de notre pays, comme aux besoins de

concertation entre toutes les parties prenantes, représentant le système éducatif, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux,

Placé auprès du Ministre chargé de l'éducation, le Conseil National Education Economie (antérieurement dénommé Haut Conseil Éducation Économie (HCÉÉ) était chargé d'animer une réflexion prospective sur l'articulation entre le système éducatif et les besoins du monde économique et un dialogue permanent entre leurs représentants sur toute question relative à la relation entre l'éducation, l'économie et l'emploi. cette instance a été supprimée par arrêté publié au Jo du 20/12/2019.

Dans le contexte de simplification que le gouvernement promeut, parmi les nombreuses instances dont notre pays est doté, celle qui pourrait être choisie pour porter cette mission de concertation et vision partagée devrait l'être au regard de sa capacité à porter sur ces sujets un dialogue fécond entre toute les parties prenantes.

1.6.2 Les Commissions Professionnelles Consultatives Nationales (CPCN)

En application de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et dans le prolongement des Commissions Professionnelles Consultatives Nationales instaurées depuis de nombreuses années par le Ministère de l'Éducation Nationale, onze Commissions Professionnelles Consultatives communes à plusieurs Ministères ont été créées, selon les grands secteurs d'activités et donc avec la participation des représentants du monde professionnel correspondant.

Elles sont chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État. Des programmes biennaux prévisionnels sont arrêtés pour chaque CPCN.

Elles constituent ainsi un lieu important de concertation et de partenariat entre le système éducatif et le monde économique puisqu'elles déterminent par les connaissances et compétences des Diplômes et Titres professionnels, les contenus des formations professionnelles qui permettent d'y accéder.

Pour plus de précisions, se reporter au Rapport de l'AFDET sur le « Dispositif français des Diplômes, Titres et CQP » (2021) téléchargeable sur [Afdetfrance/Publications](https://www.afdet.fr/Publications)

1.6.3 France Compétences

Créée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (art. 36) « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », France Compétences est désormais l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Elle est composée d'un Conseil d'administration, qui regroupe des représentants de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et des personnalités qualifiées, élus pour 3 ans.

Ses orientations stratégiques sont déterminées par une gouvernance quadripartite composée de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs

représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées. Le Ministère de l'éducation nationale y est représenté.

Le rôle de France Compétences dans le champ qui nous intéresse consiste également à contribuer à l'égalité d'accès pour tous à la formation professionnelle et à l'apprentissage, ainsi qu'à assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Il est à noter qu'en matière de Certification, domaine dans lequel France Compétences joue un rôle important de régulation, L'AFDET a publié en 2021 un Rapport sur « Le dispositif français des certifications » faisant référence et présente l'économie globale de ce dispositif ainsi que des propositions d'améliorations, téléchargeable sur [Afdetfrance/Publications](https://www.afdet.fr/Publications)

1.6.4 Autres partenaires et acteurs qui œuvrent à la relation Ecole Entreprise :

Nombre de Branches Professionnelles, d'Associations ou autres Organismes interviennent auprès des Collèges et Lycées Publics et privés sous contrat dans le cadre des relations école entreprise dès lors qu'ils sont agréés.

Les Associations reconnues par l'Éducation nationale intervenant dans le domaine des relations écoles entreprises

Partenaires de la communauté éducative, les associations agréées proposent des activités éducatives complémentaires aux Enseignements dans le respect des projets d'école et d'établissement. L'agrément du ministère chargé de l'éducation nationale garantit que l'association respecte les principes de l'enseignement public.

Les associations qui sollicitent l'agrément d'une autorité de l'État doivent préalablement satisfaire aux critères du tronc commun d'agrément en répondant à un objet d'intérêt général, en présentant un mode de fonctionnement démocratique et en respectant des règles de nature à garantir la transparence financière. Les associations reconnues d'utilité publique sont réputées satisfaire à ces conditions.

On peut citer pour ce qui concerne le domaine du développement Ecole Entreprise, et plus précisément l'information sur les Métiers et l'aide à l'orientation :

L'Association française pour le développement de l'enseignement technique (AFDET), les Cordées de la réussite, Energie Jeunes, Batissiel, Entreprendre pour apprendre (EPA), les Artisans Messagers, le rallye des pépites, je filme le métier qui me plait, Olympiade des métiers (Worldskills), Concours du chef d'œuvre de la Fondation Colbert, Opération nationale des chefs d'œuvre de la République, C génial, Défi robotique, Iter robots, etc.

La fiche de synthèse en annexe présente la liste de ces associations

Les Conseillers Entreprises pour l'École

Nommés par les Recteurs, les Conseillers entreprises pour l'école assurent une mission de coopération entre leurs organisations professionnelles ou interprofessionnelles et les services académiques et les établissements d'enseignement.

« Ils contribuent aux actions qui ont pour objet de rapprocher le système éducatif de son environnement économique en vue de favoriser la future insertion sociale et professionnelle des élèves, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel prévu par l'article L. 331-7 du code de l'éducation

Les Ambassadeurs Métiers

Les Ambassadeurs Métiers ont été créés par les Régions Normandie, puis Nouvelle Aquitaine. Ile de France. Ils recouvrent l'appellation d'ambassadeurs pro'orientation dans la Région des Hauts de France.

Ils permettent de mettre en relation des professionnels avec les publics jeunes et notamment des élèves de Collèges et de Lycées en quête d'orientation et/ou en reconversion, afin d'enrichir l'horizon des choix possibles. Ce réseau a pour vocation d'être ouvert à l'ensemble des métiers et des secteurs.

Les Ingénieurs Pour l'École

Le dispositif des IPE consiste à détacher des salariés issus des Entreprises membres de l'association « ingénieurs pour l'école » auprès des recteurs afin qu'ils mettent leur expérience professionnelle au service du système éducatif dans les académies.

Tout en participant au rapprochement entre l'école et l'entreprise, leur objectif premier est de contribuer à la sécurisation des parcours de formation pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Depuis 2020, le Ministère de l'Éducation Nationale a renouvelé sa convention avec l'association « Ingénieurs pour l'école » autour des enjeux clefs de la transformation de la voie professionnelle et de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Les missions confiées aux IPE peuvent s'articuler autour des axes suivants :

- *contribution au développement et à l'animation des campus des métiers et des qualifications pour l'ensemble des points cités ci-dessous ;
- *contribution à l'adaptation de l'offre de formation : veille sur les besoins en compétences des entreprises pour participer aux réponses en termes de « colorations », développement de mentions complémentaires, de formations complémentaires d'initiatives locales (FCIL) ;
- *développement du nombre et de la qualité des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) pour les secteurs/filières économiques du territoire en tension ou créatrices d'emploi ;
- *déploiement de l'apprentissage à l'éducation nationale ;
- *contribution à la mise en place des modules d'insertion professionnelle à destination des jeunes en terminale bac pro ;

*participation à la formation des personnels de l'éducation nationale,

*développement en lien avec le CEFPEP de l'accueil d'enseignants notamment de la voie professionnelle de l'éducation nationale en entreprises pour leur permettre de mieux connaître les évolutions techniques, réglementaires ou économiques du secteur ou de la filière.

1.7 Premières conclusions

On observe que la relation école entreprise sous toutes ses formes est au cœur de l'action conduite par l'enseignement professionnel et technologique avec le monde économique.

Elle participe de la rencontre des jeunes avec l'entreprise et plus globalement avec l'univers professionnel, et particulièrement concourt à leur orientation comme au développement des apprentissages professionnels et sociaux.

Pour autant, les attentes des jeunes, de leurs parents, des entreprises et en définitive de la Nation sont-elles pleinement satisfaites ?

Le large état des Lieux ici présenté a mis en évidence quelques éléments particulièrement marquants et même déterminants :

1 - Un développement progressif et une amélioration continue des relations entre Établissements scolaires et Entreprises,

2 - Une insuffisante reconnaissance de l'importance de l'information sur les métiers et les formations et de l'aide à l'orientation à organiser en tant que telles dans les Établissements scolaires, avec le concours des branches professionnelles, d'entreprises et des associations reconnues par l'Education Nationale.

3 - Une insuffisante prise en compte de la qualité des liaisons entre Jeune, Professeur et Tuteur ou Maître d'apprentissage lors des formations en alternance sous statut scolaire, étudiant ou apprenti, et peu de prise en compte par les organisations décrites, de la continuité pédagogique entre les enseignements et les apprentissages en situation de travail.

4 - Une multiplicité des dispositions réglementaires (Décrets, Circulaires et Notes de service successivement publiés, sans articulation d'ensemble),

5 - Un nombre devenu excessif des dispositifs existants à cet effet (CLEE, RTEE, CMQ), auxquels s'ajoute une pluralité d'instances territoriales : CBE, TI, Commissions du réseau Emploi...),

6 - Une absence d'articulation et fréquemment de complémentarités, mettant ainsi en cause leur lisibilité et leur cohérence au regard des objectifs poursuivis.

7 - Une très grande diversité d'interlocuteurs représentant les entreprises et donc pas toujours faciles à identifier par chaque acteur concerné ; Établissement (Entreprises, Branches professionnelles, Chambres Consulaires, Associations, Ingénieurs pour l'école

C'est donc en s'appuyant à la fois sur les réussites des relations entre le Système éducatif et le Monde économique comme sur les imperfections auxquelles il importe de remédier, tout en revisitant certaines pratiques, que peut s'éclairer le chemin à emprunter pour mieux répondre à ces différentes attentes de la Société, et que l'AFDET s'est attachée à énoncer ses propositions

Tel est l'objet de la deuxième partie de ce Rapport.

2 LES PROPOSITIONS DE L'AFDET

Nos propositions pour une stratégie rénovée et une relation école entreprise plus efficace

Née il y a 120 ans, dans le contexte de la fin du XIX^{ème} siècle, l'AFDET, comme ses partenaires, souhaite contribuer aujourd'hui à la mutation énergétique, environnementale, numérique et notamment à la réindustrialisation du pays.

A l'issue d'un état des lieux des différentes actions et acteurs contribuant à la relation entre Ecoles et Entreprises ou entre Education et Economie, ainsi que des dispositifs de partenariat mis en place à cet effet (voir la partie 1 de ce Rapport, l'AFDET propose que soit mis progressivement en place une organisation rénovée en profondeur de l'ensemble des relations et partenariats entre Ecoles et Entreprises.

Il est en effet apparu que l'un des principaux facteurs de la forte déperdition de l'efficacité des pratiques Ecole-Entreprise réside dans l'excessif éparpillement, le manque de cohérence, et parfois même les « télescopages » entre les actions menées au sein des différents lieux et dispositifs E-E.

Un tel constat est d'autant plus regrettable que l'on observe simultanément une volonté commune et un fort engagement à coopérer, de la part de nombre d'acteurs relevant aussi bien du système éducatif que du monde économique.

Cette partie 2 du Rapport est donc consacrée aux propositions d'améliorations dans un contexte économique, technologique et social en pleine mutation.

Les Pouvoirs Publics, par nombre des réformes et la création de nombreux dispositifs (CMQ, Territoires d'Industrie, Bureaux des entreprises, Réseau emploi,...), ont ouvert la voie pour que les acteurs de terrain se saisissent de l'animation de la relation école entreprise au niveau régional et territorial et construisent les réponses adaptées aux conditions locales.

Le contexte tracé par France Stratégie à l'horizon 2030, et l'enjeu de la qualification sur les territoires favorisent la recherche de l'instance de dialogue et de copilotage de projets nécessaire pour y répondre. Le cadre de France 2030 et des AMI CMA associent les acteurs fondateurs (Régions, Académies, Territoires d'Industrie, Réseau emploi, CMQ, ...) des institutions compétentes pour mener à bien ces projets.

Beaucoup d'actions sont réalisées quotidiennement avec les entreprises par les établissements, en matière d'orientation-insertion et d'alternance-apprentissage pour les jeunes.

Aujourd'hui, avec les transformations accélérées de la production et des services, qu'elles soient scientifiques, technologiques, économiques, environnementales, ce sont presque tous les secteurs qui demandent de nouvelles qualifications. C'est à des besoins renouvelés de nouvelles compétences qu'il faut préparer les jeunes pour réussir leur insertion professionnelle.

Un investissement territorial de proximité est nécessaire pour développer des relations école entreprises fructueuses.

Le contexte du développement des nouveaux outils numériques, des mutations environnementales, de la « silver économie » et des enjeux relatifs aux métiers du soin, de la réindustrialisation du pays, de l'émergence d'une forte croissance des besoins dans le champ social et d'une forte demande de qualifications nouvelles ouvrent aux établissements l'opportunité d'acquérir une vision managériale de leur offre à destination des entreprises pour construire ensemble, animer et piloter une relation partenariale efficace dans ces domaines d'activités. .

Nous souhaitons souligner l'intérêt de conforter les marges de manœuvre des Etablissements vers leurs territoires en relation avec les acteurs économiques et territoriaux, et de la faire dans le cadre des orientations des niveaux académiques et régionaux, et bien sûr nationaux

L'importance du travail partenarial au plan territorial a d'ailleurs été soulignée dans la synthèse des propositions des groupes de travail relative à la réforme des lycées professionnels. L'objectif recherché est de conforter les marges de manœuvre des établissements en veillant au caractère national des diplômes.

Dans ce contexte, les réformes engagées visent à aider les élèves, les étudiants et les apprentis à s'orienter et s'insérer professionnellement, et pour cela à dynamiser les formations en alternance.

Les actions appuyées aujourd'hui sur des organisations territoriales facilitant l'expression des besoins et la concertation sur les actions à conduire, comme sur de nouveaux moyens, tels que par exemple la création récente des Bureaux des entreprises dans les établissements (BDE), peuvent contribuer à mieux adapter l'offre de formation aux besoins de qualification dans les territoires.

L'AFDET soutient ici une démarche consistant à favoriser la constitution d'instances de dialogue entre acteurs locaux (établissements et organismes de formation, entreprises, OPCO, branches professionnelles, professionnels, réseau emploi) permettant de prendre en compte les besoins pluriannuels en compétences à l'échelle et selon les spécificités du territoire ou du bassin.

2.1 Pour une organisation générale plus efficace des relations écoles entreprises

Proposition n°1 Décider d'une nouvelle organisation simplifiée des relations entre école entreprise ou entre éducation et économie

avec une instance de référence aux différents niveaux : local, territoire, régional et national,

avec de nouvelles répartitions de responsabilités en matière de pilotage, de coordination et d'animation.

2.1.1 Une organisation simplifiée des relations école entreprise

Les relations écoles entreprises ou entre éducation et économie demandent une nouvelle organisation plus lisible et plus efficace

A l'issue d'un état des lieux des différentes actions et acteurs contribuant à la relation entre Ecoles et Entreprises ou entre Education et Economie, ainsi que des dispositifs de partenariat mis en place à cet effet (voir la partie 1 de ce Rapport, l'AFDET propose que soit mis progressivement en place une organisation rénovée en profondeur de l'ensemble des relations et partenariats entre Ecoles et Entreprises.

Il est en effet apparu que l'un des principaux facteurs de la forte déperdition de l'efficacité des pratiques Ecole-Entreprise réside dans l'excessif éparpillement, le manque de cohérence, et parfois même les « télescopages » entre les actions menées au sein des différents lieux et dispositifs E-E.

Un tel constat est d'autant plus regrettable que l'on observe simultanément une volonté commune et un fort engagement à coopérer, de la part de nombre d'acteurs relevant aussi bien du système éducatif que du monde économique.

Cette partie 2 du Rapport est donc consacrée aux propositions d'améliorations dans un contexte économique, technologique et social en pleine mutation.

Comme le soulignent notamment les travaux de France Stratégie, notre pays et nos territoires sont confrontés au défi majeur du manque de qualifications adaptées face aux profondes mutations technologiques, économique, énergétique, écologique, numérique, et sociétales qui bouleversent tous les métiers.)

Le contexte tracé par France Stratégie à l'horizon 2030, et l'enjeu de la qualification sur les territoires favorisent la recherche de l'instance de dialogue et de copilotage de projets nécessaire pour y répondre. Le cadre de France 2030 et des AMI CMA associent les acteurs fondateurs (Régions, Académies, Territoires d'Industrie, Réseau emploi, CMQ, ...) des institutions compétentes pour mener à bien ces projets.

Aujourd'hui, avec les transformations accélérées de la production et des services, qu'elles soient scientifiques, technologiques, économiques, environnementales, ce sont presque tous les secteurs qui demandent de nouvelles qualifications. C'est à des besoins renouvelés de

nouvelles compétences qu'il faut préparer les jeunes pour réussir leur insertion professionnelle.

Le contexte du développement des nouveaux outils numériques, des mutations environnementales, de la « silver économie » et des enjeux relatifs aux métiers du soin, de la réindustrialisation du pays, de l'émergence d'une forte croissance des besoins dans le champ social et d'une forte demande de qualifications nouvelles ouvrent aux établissements l'opportunité d'acquérir une vision managériale de leur offre à destination des entreprises pour construire ensemble, animer et piloter une relation partenariale efficace dans ces domaines d'activités. Aujourd'hui, avec les transformations accélérées de la production et des services, qu'elles soient scientifiques, technologiques, économiques, environnementales, ce sont presque tous les secteurs qui demandent de nouvelles qualifications. C'est à des besoins renouvelés de nouvelles compétences qu'il faut préparer les jeunes pour réussir leur insertion professionnelle.

Beaucoup d'actions sont réalisées quotidiennement avec les entreprises par les établissements, et un investissement territorial de proximité est nécessaire pour développer des relations école entreprises fructueuses. Nous souhaitons souligner ici l'intérêt de conforter les marges de manœuvre des Etablissements vers leurs territoires en relation avec les acteurs économiques et territoriaux, et de la faire dans le cadre des orientations des niveaux académiques et régionaux, et bien sûr nationaux

Au plan territorial, le puissant rôle d'aménageur et de financeur des collectivités , particulièrement des Régions, la construction en cours des réseaux emploi , le cadre normatif défini par les branches pour renforcer l'attractivité des métiers et construire des parcours de formation en alternance plus efficaces, nécessitent de bien positionner ces acteurs dans les instances de concertation permettant de mieux répondre aux besoins économiques et sociaux, et de leur reconnaître le rôle respectivement de décideur, financeur, comme de co-acteurs de la formation initiale que les évolutions législatives successives leur ont attribué.

Les pouvoirs publics, par nombre des réformes et la création de nombreux dispositifs (CMQ, Territoires d'Industrie, Bureaux des entreprises, Réseau emploi,...), ont ouvert la voie pour que les acteurs de terrain se saisissent de l'animation de la relation école entreprise au niveau régional et territorial et construisent les réponses adaptées aux conditions locales.

Beaucoup d'actions sont réalisées quotidiennement avec les entreprises par les établissements, en matière d'orientation-insertion et d'alternance-apprentissage pour les jeunes. Il est nécessaire d'autre part, de faire remonter l'expression des besoins et demandes aux instances régionales décisionnaires en matière notamment d'orientation et d'évolution des cartes de formations professionnelles initiales scolaires et étudiantes.

L'importance du travail partenarial au plan territorial a également été soulignée dans la synthèse des propositions des groupes de travail relative à la réforme des lycées professionnels. L'objectif recherché est de conforter les marges de manœuvre des établissements en veillant au caractère national des diplômes.

Les actions appuyées aujourd’hui sur des organisations territoriales facilitant l’expression des besoins et la concertation sur les actions à conduire, comme sur de nouveaux moyens , tels que par exemple la création récente des Bureaux des entreprises dans les établissements (BDE), peuvent contribuer à mieux adapter l’offre de formation aux besoins de qualification dans les territoires.

L’AFDET soutient ici une démarche consistant à favoriser la constitution d’instances de dialogue entre acteurs locaux (établissements et organismes de formation, entreprises, OPCO, branches professionnelles, professionnels, réseau emploi , Région et Région académique) permettant de prendre en compte les besoins pluriannuels en compétences à l’échelle et selon les spécificités du territoire ou du bassin.

Répondre au défi majeur du manque de qualifications adaptées aux besoins des mutations socio-économiques et de la réindustrialisation du pays appelle :

- d’une part, à renforcer les coopérations entre les acteurs écoles et entreprises produisant ces qualifications au niveau local et territorial, par des échanges sur l’évolution des cartes des formations professionnelles et par ailleurs, par la mise en place, si accord, d’actions Ecole Entreprise concertées (information sur les métiers, orientation, formations en alternance, aide à l’insertion des jeunes),
- d’autre part, à faire remonter l’expression des besoins et demandes aux instances régionales décisionnaires en matière notamment d’orientation et d’évolution des cartes des formations professionnelles initiales scolaires et étudiantes.

Il apparaît dès lors nécessaire de coordonner et d’articuler à chaque niveau et en inter niveau (niveau régional, territoires et local) les différents dispositifs (les CMQ (E), les CLEE et nouvelles instances territoriales proposées, les Territoires d’Industrie, ..) et le processus d’évolution de la carte des formations ainsi que les actions du service public régional d’orientation (SPRO), qui sont tous partie prenante de la relation Ecole Entreprise ou plus largement Éducation Économie. A cet effet, l’AFDET propose de :

Proposition N°1.1

Au niveau local, décider de la création d’un CONSEIL ÉCOLE ENTREPRISE (CÉE) dans chaque lycée professionnel, lycée général et technologique et lycée polyvalent.

Force est de constater que les lycées professionnels ainsi que les Lycées généraux et technologiques qui proposent des formations en BTS ont une longue expérience des relations avec les Entreprises de leur Territoire, ne serait-ce que par la recherche et le suivi des Périodes de Formation en Entreprise de leurs élèves ou/et pour l’attribution de taxe d’apprentissage (y compris par affectation de matériel ad-hoc pour leurs ateliers) ou/ et si tel est le cas pour la création ou le renouvellement de sections par apprentissage.

Par ailleurs chaque année, le Chef d’établissement doit proposer au Recteur et à la Région, l’opportunité d’une évolution de la carte de ses formations professionnelles et technologiques (ouvertures, transformations, fermetures, coloration)

La plupart des établissements consulte à cette occasion leurs Entreprises partenaires quant à leurs attentes tout en considérant que ces Entreprises se situent en général à court terme quant à leurs besoins immédiats, alors qu'amener des jeunes jusqu'à un CAP, Baccalauréat ou BTS prend deux ou trois ans, soit à moyen terme.

Pour autant, et au-delà de l'obligation institutionnelle d'un recueil d'avis d'entreprises et de Branche(s) professionnelle(s) pour conforter telle ou telle demande d'évolution de la carte des formations, force est de constater qu'il manque un lieu au niveau de chaque LP ou LGT qui permettrait d'échanger au moins une fois par an, des informations et surtout établir de véritables réflexions partagées entre le Lycée et ses Partenaires économiques (Entreprises et Branche professionnelle) en particulier quant à l'évolution de la carte des formations professionnelles.

L'instauration d'un Conseil École Entreprise pourrait ainsi permettre aux Entreprises partenaires du Lycée, d'être informées et de donner leur avis à propos de l'évolution nécessaire de la carte des formations professionnelles ainsi que des actions Ecole Entreprise menées par l'Établissement, notamment dans le cadre du Bureau des Entreprises (BDE).

Sa création pourrait amener ainsi inciter les Etablissements à effectuer un diagnostic de leurs relations avec les Entreprises et les milieux économiques avec l'appui de services compétents Rectorat (DRAFPIIC et Inspecteurs par filières), OREF-CARIF, Observatoires des Métiers de Branches professionnelles.

Il pourrait permettre aux Entreprises partenaires de mieux comprendre les objectifs, les possibilités d'évolution comme les contraintes propres aux Etablissements professionnels de formation initiale et de mieux partager leurs besoins communs pour mieux coopérer ensemble.

Le Conseil Ecole Entreprise s'il était créé pourrait être également un lieu privilégié pour échanger sur les actions Ecole Entreprises déjà réalisées ou envisagées telles que celles portant sur l'informations sur les métiers et les formations professionnelles correspondante préparées par le Lycée, l'équilibre et la complémentarité entre les formations en alternance sous statut scolaire et par apprentissage, les échanges technologiques (voir ci-après proposition n°7).

Ces actions E-E pourraient par ailleurs être ainsi reconnues par l'ensemble du Lycée en s'intégrant en tant qu'une des composantes du Projet annuel de l'Établissement annuel présenté ensuite à son Conseil d'Administration.

Ce Conseil École Entreprise pourrait se réunir une seule fois par an au regard de la faible disponibilité de la plupart des Entreprises et nécessiterait donc une garantie d'efficacité par une forte préparation par le DDFPT sous l'autorité du Chef d'Établissement et avec l'appui du Bureau des Entreprises.

Le Conseil Ecole Entreprise (CEE, pourrait par exemple :

- Inciter les établissements à effectuer un diagnostic de leurs relations avec les entreprises et les milieux économiques,

- favoriser l'ouverture de l'établissement aux entreprises pour faire connaître leurs besoins aux élèves et étudiants en BTS et leur faire découvrir les réalités de l'entreprise,
- Formaliser et mettre en œuvre un volet relation Ecole-Entreprise dans le Projet annuel de l'Etablissement.

Les finalités du « Conseil École Entreprises » proposé sont présentées en annexe

Proposition N°1.2

Décider de la création d'un COMITE TERRITORIAL ÉDUCATION ÉCONOMIE (CTÉE) au sein de chaque Bassin d'emploi et de formation, par transformation le cas échéant des CLEE.

Ce Comité pourrait rassembler les partenaires locaux dont en premier lieu, les représentants du système éducatif et du monde économique ainsi que des Collectivités locales.

Il leur permettrait de se concerter et d'agir si accord, en prenant en compte l'ensemble des problématiques Ecole Entreprise, Emploi Formation et Orientation dans le cadre d'une démarche cohérente avec les objectifs de la Région, de l'Etat en région et des Collectivités pour répondre aux besoins de qualifications.

Sa composition devra être différenciée selon le thème abordé.

La création de Comités Territoriaux Education Economie (CTEE), ou la transformation des CLEE en CTEE) pourrait permettre notamment de mutualiser une meilleure connaissance des besoins économiques à une échelle territoriale pertinente : le bassin d'emploi.

De nombreuses sources existent dont les travaux et études des Observatoires régionaux (CARIF-OREF), de la Région et des services du Rectorat (DAET ou DRAFPIC) et, ainsi que des Observatoires des métiers créés par certaines Branches professionnelles.

Des démarches territoriales de développement économique existent sous diverses formes, à l'initiative de Territoires d'Industrie ayant engagé des GPECT, ou de Comités de bassin d'emploi, de collectivités, voire d'organismes de formation, et il importe de veiller à ce que les qualifications et compétences des jeunes et de personnes bien formées, produites par le tissu de formation local, organisées en liens étroits les entreprises, en constituent le moteur.

L'objectif poursuivi est de mieux associer les niveaux territoriaux auprès de l'instance régionale que constitue le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) en charge de la concertation des acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi. La cohérence des programmes de formation dans chaque bassin d'emploi, est en effet la perspective recherchée au sein de ces lieux de concertation.

La constitution de CTEE par Territoire nécessitera cependant, de prendre en compte les deux principaux dispositifs déjà existants peu ou prou à la même échelle, celle du Bassin d'emploi et de formation, à savoir les Comités Locaux Ecole Entreprise (les CLEE) et de prévoir un dialogue avec les Comités Territoriaux de l'Emploi créés par la loi "pour le plein emploi ».

Les CTEE s'inscrivent dans la même problématique globale des relations entre Formation et Emploi, mais les CLEE concernent plus particulièrement les relations Formation initiale (Collèges et Lycées) et Emploi, et les Comités territoriaux de l'Emploi concernent plus particulièrement les relations entre l'Emploi et la Formation Continue.

Les acteurs sont en conséquence en partie différents d'où la nécessité d'une composition différenciée selon le thème abordé, selon les publics et donc selon les acteurs et partenaires concernés.

En effet, les réponses aux attentes des entreprises en emplois qualifiés à moyen terme (2 à 3 ans) peuvent être apportés une fois les besoins identifiés, par la formation continue (à 6 mois ou un an) et avec des publics adultes alors que la Formation initiale ne peut y répondre qu'à moyen terme (2 à 3 ans durée des formations) et avec des publics jeunes¹⁸.

Par ailleurs, le nombre d'acteurs concernés par Territoire (ex : une quarantaine de chefs d'établissements publics et privés (Collèges et Lycées) en moyenne sur un Bassin de formation) impose une organisation par représentation, qui est nécessaire pour autoriser de vrais échanges pour aboutir à des avis circonstanciés (par exemple à propos de l'évolution de la carte de formations du territoire) ou à des décisions d'actions à mener en commun entre Etablissements et Entreprises en matière d'orientation.

Il est donc souhaitable d'organiser une adaptation progressive des CLEE par les CTEE, afin de préserver les acquis de ceux des CLEE ou des CTE qui depuis des années réalisent des actions communes avec des résultats parfois remarquables.

D'où l'utilité d'organiser une période de transition.

La proposition n° 8 souligne également l'importance de moyens à affecter à minima (un animateur-animatrice- et secrétariat) pour qu'une telle instance qui fonctionne en réseau puisse fonctionner de manière efficace.

Proposition N°1.3

Au niveau régional : étendre puis généraliser la mise en place d'un COMITE DE RÉGION ACADEMIQUE ÉDUCATION ÉCONOMIE (CRAÉE) en amont et aux côtés du CREFOP

En effet, ces CRAEE (antérieurement Comités Académiques Education Economie (CAEE) ont été mis en place de manière relativement diversifiée selon les Académies suite à la parution de la Circulaire du MEN de 2016 (voir annexe n° 2.6.)

Le CRAEE permet notamment :

-d'organiser une information réciproque quant aux attentes à l'égard de leur partenaire : le monde économique à l'égard du système éducatif, et réciproquement),

¹⁸ Des colorations et adaptations de formation peuvent être plus rapide (6 mois à un an)

-de préparer les propositions en matière d'évolution des cartes des formations à présenter ensuite au Comité régional de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelle (CREFOP)

En effet, c'est ensuite au CREFOP que peuvent être présentés les résultats de travaux préparatoires réalisés en CRAEE.

Le CREFOP composé de représentants de l'Etat, des Régions et des Partenaires sociaux contribue en effet à la coordination régionale entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation.

Il donne l'occasion après information puis concertation de voter (à titre consultatif), le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP).

Voir en annexe les fiches de présentation du CRAEE et du CREFOP

Proposition N°1.4

Au niveau national, mettre en place une instance de dialogue et de prospective partagés sur les politiques intéressant l'orientation, les formations professionnelles (tous statuts) et technologiques, la qualification, l'insertion professionnelle et l'emploi avec toutes les parties prenantes, représentant le système éducatif, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux.

Il apparaît indispensable que le niveau national soit garant de l'architecture à différents niveaux proposée par l'AFDET avec une instance qui soit un lieu de concertation national en vue de la définition d'orientations structurantes (y compris dans un cadre pluriannuel) et d'évaluation d'impact. Placé auprès du Ministre chargé de l'éducation, le Conseil National Education Economie (antérieurement dénommé Haut Conseil Education Economie (HCEE) était chargé d'animer une réflexion prospective sur l'articulation entre le système éducatif et les besoins du monde économique et un dialogue permanent entre leurs représentants sur toute question relative à la relation entre l'éducation, l'économie et l'emploi. cette instance a été supprimée par arrêté publié au Jo du 20/12/2019.

L'organisation d'un lieu de dialogue, de prospective partagée, de proposition et d'évaluation sur les politiques intéressant l'orientation, les formations professionnelles et technologiques, la qualification, l'insertion professionnelle et l'emploi, permettrait de répondre aux enjeux de compétitivité de notre pays, comme aux besoins de concertation entre toutes les parties prenantes, représentant le système éducatif, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux¹⁹.

Dans le contexte de simplification que le gouvernement promeut, parmi les nombreuses instances dont notre pays est doté, celle qui pourrait être choisie pourrait porter cette mission de concertation et vision partagée afin que les Régions et les Partenaires sociaux

¹⁹ Le conseil placé auprès de France compétences rassemble l'ensemble de ces acteurs

ainsi que le Réseau emploi puissent y exprimer et contribuer à la construction de la politique nationale d'orientation et de formation professionnelle initiale mais également continue, de formation technologique.

Une telle évolution serait en résonance avec les travaux de France stratégie, avec les propositions émanant de l'ensemble des CREFOP et à celles formulées par France Compétences (dans le champ de l'apprentissage). Il pourrait être également à nouveau un lieu d'expression des besoins d'études prospectives, dont les observatoires de branches, entre autres, pourraient s'emparer.

2.1.2 Une coordination et un pilotage territorial indispensables

Proposition N°1.5

Décider de proposer à la Région, en concertation avec l'Etat en région (Préfet et Recteur), la responsabilité de la Coordination et de l'animation des Comités Territoriaux Éducation Économie (CTÉE)

L'état des lieux du présent Rapport a largement mis en évidence un grand déficit dans ce domaine.

C'est la raison pour laquelle l'AFDET propose que ce soit au niveau régional et plus particulièrement à la Région que soit confiée une telle responsabilité au regard des nouvelles compétences qui lui ont été dévolues ces dernières années, en étroite concertation avec l'Etat en région (Préfet et Recteur).

Entre Région et territoires :

Il s'agit notamment de la coordination et l'animation du réseau des Comités Territoriaux Education Economie., qui pourraient être créés par les Pouvoirs Publics si la proposition de l'AFDET était retenue.

L'objectif est de mieux associer l'ensemble des acteurs territoriaux à la définition des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi par une animation impliquant la responsabilité de la Région.

Elle permettrait ainsi de faciliter la montée en compétences des principaux acteurs territoriaux dans ces domaines complexes et notamment la professionnalisation du (de la) coordonnateur(trice) auprès de chaque CTEE, relais permanents avec les décideurs régionaux (voir proposition n° 8)

Par ailleurs, la nécessité d'accélérer la transformation des cartes de formations initiale sous statut scolaire ou étudiante (décidée par suite d'une négociation entre l'Etat et les Régions (<https://anr.fr/CMA-2021>)) est une bonne opportunité à saisir pour organiser une véritable coordination des CTEE assurée par la Région (Conseil régional) avec la Région académique (Rectorat) afin d'associer pleinement les Partenaires territoriaux à cette démarche.

Elle est ainsi explicitée dans la proposition n°2.

Entre Territoire et établissements :

Il est également proposé que les Etablissements scolaires (Collèges, Lycées, CFA) ou leurs représentants participent au Comité Territorial Education Economie (CTEE) de leur Bassin, territoire selon les thèmes abordés.

Il s'agit de tous les Collèges et Lycées publics et privés sous contrat lorsqu'il s'agit de l'orientation, avec la possibilité d'une définition d'actions à mener en commun si accord entre les partenaires.

Et ce sont plus particulièrement les Lycées Professionnels, les Lycées généraux et technologique set les Lycées polyvalents, mobilisés en réseau, lorsqu'il s'agit d'une réflexion territoriale quant à l'évolution de la carte des formations professionnelles.

Entre national et régional :

Le positionnement du CNEE s'il était relancé en place et élargi auprès des principaux Ministères concernés avec la participation des Régions et du monde économique peut permettre par ses travaux, de favoriser une cohérence nationale et régionale dans le contexte à la fois, de décentralisation et de déconcentration, et ce dans le respect des compétences de chacun.

En résumé, mettre en place

Un cadre de référence Ecole-Entreprise autour de quatre Instances :

Auprès de chaque Etablissement (Lycée Professionnel et Lycée général et technologique) :

Un CONSEIL ÉCOLE ENTREPRISE (CÉE), chargé du suivi des actions E-E de l'Etablissement et d'une concertation sur l'évolution de ses formations professionnelles au regard de l'emploi qualifié,

Dans chaque Territoire :

Un COMITE TERRITORIAL ECOLE ECONOMIE (CTEE) chargé de la concertation et de la mise en cohérence des actions et moyens E-E mobilisés, représenté au sein du CREFOP pour assurer l'articulation des territoires avec la Région et l'Etat en région

Dans chaque Académie-Région, auprès du CREFOP (instance consultative réunissant l'ensemble des acteurs) :

La généralisation (création ou relance) d'un COMITE de REGION ACADEMIQUE EDUCATION ECONOMIE (CRAEE) instance de conseil auprès du Recteur avec la Région, chargé de la concertation à propos de l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales, de l'évaluation et de la régulation des actions Ecole Entreprise

Au niveau national :

La relance d'une instance nationale chargée de la concertation entre toutes les parties prenantes (État Région, Partenaires sociaux), garante de cette politique, échelon de recours, évolutions règlementaires, et commanditaire d'évaluations

Avec de nouvelles répartitions de responsabilités en matière de coordination et d'animation entre ces Instances, dont en premier lieu, celle de la Région vers les Territoires.

Un tel cadre de référence ou « architecture » autour de ces instances mieux coordonnées permettrait d'arriver enfin à une nette amélioration de l'efficacité de l'ensemble des dispositifs E-E déjà existants.

Pour autant, ces instances n'ont pas vocation à l'exclusivité et complètent des dispositifs déjà présents, tels que par exemple les Campus des Métiers et des Qualifications ou les Territoires d'Industrie.

Enfin l'AFDET souligne que le bon fonctionnement de ces instances appelle un dialogue organisé entre les différents échelons, et une évaluation itinérante de ces dispositifs dont les éléments d'analyse pourraient être utilement présentés en CREFOP.

2.2 Pour adapter la carte des formations professionnelles initiale

Proposition n°2 : Mettre en place des modalités opportunes afin que la carte des formations professionnelles initiale réponde mieux aux besoins de qualifications et d'emplois

Cette proposition s'inscrit en cohérence avec les objectifs retenus par la Loi pour le plein emploi votée le 14 novembre 2023, quant à la création du Réseau Emploi auquel est associé le Service Public de l'Éducation.

Elle vise à améliorer les modalités déjà instaurées quant à une nécessaire et forte évolution des cartes des formations professionnelles par établissement, territoire et région.

Ces modalités sont déjà définies, avec de plus, des moyens supplémentaires attribués depuis 2023 sont rappelées dans l'encadré ci-après.

Les modalités d'évolution de la carte des formations professionnelles initiales des Lycées professionnels et des Lycées polyvalents, publics et privés

Le Ministère de l'Éducation Nationale a mis en place depuis près de vingt ans en accord avec Les Régions, une procédure par étapes pour une évolution progressive des cartes des formations professionnelles initiales.

Elle commence par l'élaboration par chaque Lycée d'un projet annuel d'ouverture, fermeture ou transformation de ses formations notamment professionnelles (CAP, Bac pro

ou BTS) qui, après avoir recueilli l'avis des acteurs économiques locaux, est envoyé pour instruction, simultanément au Rectorat et à la Région.

Puis, après concertation entre le Rectorat et la Région, soit les deux principaux financeurs le Rectorat pour les personnels, et la Région pour les crédits de fonctionnement et d'équipement), les projets d'évolution de la carte des formations initiales élaborés par les Etablissements sont adressés pour avis au Comité Régional Académique Education Economie (CRAEE) ou au Comité Régional de l'Enseignement Agricole (CREA), puis ensuite au Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (le CREFOP) en vue d'informations puis, d'échanges avec les Partenaires Sociaux avant un vote (à titre consultatif).

Cette procédure par étapes permet d'aboutir à une transformation progressive de la carte régionale.

De nouvelles décisions ont été mises en place, notamment en 2023, pour conforter cette démarche par négociation entre l'Etat et les Régions afin de donner plus de moyens aux Etablissements sur les territoires pour guider les processus de construction partenariale des cartes de formation.

Ce process appelle l'articulation des niveaux territoriaux au niveau régional avec l'appui du Rectorat et de la Région, et in fine notamment au sein du CREFOP, instance de concertation entre tous les acteurs.

Les déclinaisons de cette proposition sont présentées ci-dessous, d'abord au niveau local, territorial, régional puis national.

Proposition 2.1

Au niveau local, Inciter les Lycées Professionnels (LP), les Lycées généraux et technologiques (LGT) et les Lycées Polyvalents (LPO) à effectuer un diagnostic de leurs relations avec les Entreprises et les milieux économiques.

Donner à cette occasion la possibilité aux Entreprises et aux Branches professionnelles concernées par les formations du Lycée, de mieux comprendre les objectifs, les possibilités d'évolution comme les contraintes propres aux Etablissements professionnels en formation initiale.

A cet effet, une formation en cours d'emploi pourrait être développée en tant que de besoin auprès des Chefs d'Etablissement, DDFPT et responsables de BDE, avec l'aide de personnels compétents : Corps d'inspection par filière, équipe DRAFPIC, OREF, et Observatoires de la ou des branches professionnelles correspondant aux métiers préparés par le Lycée et animateurs de CTEE

Les Lycées Professionnels, les Lycées généraux et technologiques et les Lycées polyvalents ont une longue expérience des relations avec les Entreprises de leur Territoire, ne serait-ce que par la recherche et le suivi des Périodes de Formation en Entreprise de leurs élèves

ou/et pour l'attribution de Taxe d'Apprentissage (y compris par affectation de matériel ad-hoc pour leurs ateliers) ou/ et si tel est le cas pour la création ou le renouvellement de sections par apprentissage.

La décision de créer un Bureau des Entreprises (BDE) dans chaque Lycée professionnel vise à faciliter la participation des entreprises dans les établissements sur les questions qui les concernent (orientation et connaissance de l'entreprise, alternance et recrutement, échanges technologiques) et donc également, quant à l'évolution de la carte des formations professionnelles

Par ailleurs, chaque année, comme indiqué précédemment, le Chef d'établissement doit proposer au Recteur et à la Région, l'opportunité d'une évolution de la carte de ses formations professionnelles et technologiques (ouvertures, transformations, fermetures, coloration)

La plupart des Etablissements consultent à cette occasion leurs Entreprises partenaires quant à leurs attentes tout en considérant que ces Entreprises se situent en général à court terme quant à leur besoins immédiats, alors qu'amener des jeunes jusqu'à un CAP, Baccalauréat ou BTS prend deux ou trois ans, soit à moyen terme.

Pour autant, et au-delà de l'obligation institutionnelle d'un recueil d'avis d'Entreprises et de Branche(s) professionnelle(s) pour conforter telle ou telle demande d'évolution de la carte des formations, force est de constater qu'il manque un lieu au sein de chaque LP ou LGT qui permettrait d'échanger au moins une fois par an, des informations et surtout établir de véritables réflexions partagées entre le Lycée et ses Partenaires économiques (Entreprises et Branche(s) professionnelle(s) y compris quant à l'évolution de la carte des formations professionnelles.

D'où l'intérêt de la création d'un Conseil Ecole Entreprise (CEE) auprès de chaque LP LGT et LPO, tel que présenté dans la proposition n°1, y compris pour suivre et évaluer les actions menées par le BDE.

Proposition 2.2

Au niveau territorial (Bassin d'emploi et de formation) Instaurer dans chaque territoire, une concertation annuelle entre les représentants du système éducatif et du monde économique quant aux projets de transformation de la carte des formations professionnelles proposés par les différents Lycées, et ce, au sein du CTEE

Des démarches territoriales de développement économique existent déjà sous diverses formes, à l'initiative de Territoires d'Industrie ayant engagé des GPECT, ou de Comités de bassin d'emploi, de collectivités, voire d'organismes de formation... Il leur manque souvent comme moteur de leur développement celui que procurent les qualifications et les compétences de jeunes et de personnes bien formées, produites par le tissu de formation organisé en liens étroits les entreprises.

Par ailleurs, dans les territoires où ils ont été créés, les Comités Locaux Ecole Entreprise sont parfois le lieu d'échanges quant à l'évolution des cartes de formations professionnelles.

Ceci étant, la création d'un Comité Territorial Education Economie (CTEE) par Bassin d'emploi et de formation tel que proposé par l'AFDET (voir proposition n°1) permettrait d'instaurer une telle concertation annuelle.

Une telle démarche permettrait :

- d'éviter des concurrences inutiles et développer des complémentarités entre les projets des différents Etablissements et surtout

- de mutualiser la connaissance des besoins de qualifications sur le territoire entre les principaux acteurs (système éducatif, monde économique et collectivités locales)

La participation des membres du CTEE pourrait être modulée selon l'ordre du jour, par exemple, avec la totalité des membres quant il s'agit de la situation globale et des perspectives des besoins d'Emplois qualifiés, et de manière plus ciblée selon qu'il s'agit de répondre par la formation initiale avec des publics jeunes ou par la formation continue avec des publics adultes.

Enfin, cette étape de concertation au niveau de chaque Territoire n'exclue pas bien au contraire mais complète les concertations plus « verticales » menées par certaines Branches professionnelles (exemples : l'UIMM, la FNTP, l'ANFA, l'AFT..) avec le Rectorat et l'ensemble des LP, LGT et LPO proposant des formations professionnelles correspondant à leurs métiers.

La constitution de Comités Territoriaux Education Economie nécessite des conditions de fonctionnement à minima (voir proposition n°8) ainsi qu'une aide méthodologique ainsi que des outils d'analyse (voir ci-après 2.2.3)

Proposition 2.3

Au niveau régional renforcer la coordination relative à l'expression des besoins par une coanimation de la Région et l'Etat en région, y compris quant à la préparation de l'évolution des cartes des formations professionnelles initiales

C'est le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), qui assure, comme déjà indiqué, au niveau régional, la concertation entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation des régions.

Le CREFOP composé de représentants de l'Etat, de la Région et des Partenaires sociaux est placé et sous la responsabilité de la Région en concertation avec l'Etat (Préfet de région et Recteur)

Le CREFOP adopte notamment le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP) élaboré par les Régions en leur sein.

Il est à noter que seule la carte de formations professionnelles initiales sous statut scolaire ou étudiant peut faire l'objet pour l'essentiel de décisions en complétude par le niveau régional.

En effet, hormis des financements ponctuels pour des CFA et des programmes initiés par l'Etat ou/et la Région à l'attention des demandeurs d'emploi, l'Apprentissage est désormais régulée par un marché concurrentiel à l'instar de celui de la formation continue des adultes

Pour ce qui concerne la carte des formations professionnelles initiales, les projets de transformation de ces formations sont instruits par les services de l'Etat et de la Région puis présentées au sein d'instances régionales dont le Comité de Région Académique Education Economie (CRAEE) pour les formations professionnelles des Lycées Publics et privés sous contrat(quand il existe), le Comité Régional de l'Enseignement Agricole (CREA) pour les formations professionnelles de l'Agriculture et d'autres instances régionales pour d'autres secteurs tels que la Santé ou la Jeunesse et les Sports.

L'ensemble de ces projets d'ouverture, de transformation ou de fermeture sont ensuite présentées pour informations, échange puis avis au Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP).

Ainsi les échanges avec des CREFOP témoignent de l'utilité de renforcer l'articulation entre les niveaux territoriaux et le niveau régional dans ce processus d'élaboration.

D'où la double proposition de l'AFDET à cet égard :

- soutenir les démarches de construction de ces lieux en veillant à ce qu'ils organisent les échanges sur ces sujets (CTEE)
- trouver un mode d'articulation permanente entre les CTEE et le CREFOP

La création des CTEE ainsi que la présentation, après instruction, dans différentes instances telles que le CRAEE ou le CRAE) ainsi que leur coordination par la Région en concertation avec l'Etat en région permettrait donc :

- d'améliorer la remontée des besoins notamment en matière d'évolution des formations professionnelle, initiale et continue, ainsi que de coloration des formations²⁰,

et d'organiser la professionnalisation de l'ensemble des acteurs concernés, dont notamment les animateurs des CTEE et les responsables de BDE ainsi que les coordonnateurs des CMQ et des TI pour élargir et renforcer leurs expertises en ces domaines en interne ou en externe

²¹

²⁰ Ce processus est essentiel car il permet également d'incrémenter , en sus de l'expression des besoins au plan territorial, les besoins exprimés au niveau régional par les branches et grandes entreprises

²¹ C'est un axe de développement que met en œuvre l'AFDET par sa politique Qualifications Campus Territoires d'Industrie (QCTI), associant les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) et leurs réseaux d'établissements d'une filière donnée aux Territoires d'Industrie.

Il est à noter que développer cette politique auprès de nombreux acteurs territoriaux est notamment soutenue dans la demande faite au CNAM par l'ANCT, Intercommunalités de France, Régions de France, l'ADGCF, le CNER et le RNET de créer un certificat de spécialisation « développeur économique territorial ». Une même recherche existe au sein du CNFPT pour renouveler son offre de formation aux agents des collectivités.

D'autres actions de développement territorial tout aussi importantes impliquant les relations entre Ecole et Entreprise et plus largement entre Education et Economie telles que celles portant sur les problématiques d'orientation, d'alternance, d'accompagnement des élèves par le mentorat, l'esprit d'innover et d'entreprendre, la diffusion technologique sont présentées plus avant dans le Rapport par les propositions n°3 à 7.

Proposition 2.4

Au niveau national, définir des orientations stratégiques concertées quant aux relations entre Economie et Education-Formation initiale, et plus largement entre Emplois et Formations initiales et continue

Le niveau national n'est pas celui des décisions quant à l'évolution des cartes des formations professionnelles initiales pour ce qui concerne en particulier les trois premiers niveaux de qualification qui font l'objet de décisions régionales annuelles et qui s'inscrivent dans le cadre du CPRODFP²².

Par ailleurs, l'État dispose encore au niveau national de leviers importants dans ce domaine par la définition de plans stratégiques portant sur des secteurs d'activité et les filières de formation correspondantes, plans en vue de cofinancements après concertation avec les Régions et la ou les Branches professionnelle(s) concernées.

Dans l'hypothèse où le CNEE serait relancé et élargi (voir proposition n°1), il pourrait donc redevenir un lieu de concertation entre l'Etat, les Régions et les Partenaires sociaux pour déterminer des orientations stratégiques dans les domaines de l'orientation et de la formation initiale et continue, et donc quant à l'évolution à moyen terme des cartes des formations professionnelles

Il pourrait alors s'appuyer sur les travaux d'Etudes prospectives et par ailleurs d'Evaluation déjà produits en particulier par le CEREQ, les Observatoires de Branches professionnelles, France Compétences, l'INSEE, France Stratégie, tout en diligentant si nécessaire, des Etudes ou Evaluations complémentaires.

(3) Cela n'a pas toujours été le cas en particulier pour l'évolution des cartes des formations professionnelles initiales en agriculture ou celle des BTS par le MEN afin d'éviter une concentration excessive de ces derniers dans les seules Régions les plus importantes

²² Cela n'a pas toujours été le cas en particulier pour l'évolution des cartes des formations professionnelles initiales en agriculture ou celle des BTS par le MEN afin d'éviter une concentration excessive de ces derniers dans les seules Régions les plus importantes

2.3 Pour une amélioration de la qualité de l'orientation de tous les élèves

Proposition n°3 : Mieux intégrer l'information sur les métiers et les formations et l'orientation au sein des Etablissements

L'AFDET a publié en 2022, un Rapport sur ce thème présentant un Etat des Lieux puis de quatre dispositions dont la mise en œuvre en synergie a comme objectif d'améliorer à la fois « l'information sur les métiers et les formations et l'orientation des élèves ».

Deux d'entre elles ont notamment comme objectif :

- de mieux répondre aux attentes des Entreprises quant aux connaissances mais aussi compétences des élèves ou étudiants à l'issue de leur parcours en Formation initiale, et
- de faciliter les modalités de participation des Entreprises et Branches Professionnelles à l'information sur les Métiers et l'orientation des élèves

Proposition 3.1

Intégrer une information sur l'Economie, les Métiers et les différentes voies de Formation dans la Formation initiale puis continue de tous les Enseignants

La mise en place d'une information et formation sur le Monde économique, les Métiers, les compétences attendues, et les voies de Formation, de tous les futurs Enseignants de Collèges, de Lycées généraux et de Lycées généraux et technologiques ainsi que lorsqu'ils sont en activité (lors de leur Formation continue) serait de nature à améliorer fortement les relations entre Ecole et Entreprise.

Une des composantes pourrait être le développement de stages en entreprise à leur attention dans le cadre de leur formation (avec préparation puis suivi) pour tous les Enseignants, tout en prenant en compte les capacités d'accueil des Entreprises.

Il serait même possible d'envisager un jour, l'instauration d'un dispositif de « Professeurs Pour l'Entreprise » (à l'instar de celui des « Ingénieurs pour l'Ecole »)²³.

Proposition 3.2

Créer « un Espace d'orientation dédié à l'information sur les Métiers et les Formations, à l'aide à l'orientation des élèves et au développement des pratiques collaboratives » au sein de tous les Collèges et Lycées

²³ Un dispositif similaire existe déjà ponctuellement dans le cadre de partenariats internationaux (avec le soutien de l'AFDET)

Comme l'AFDET l'a proposé dans son Rapport relatif à l'Orientation de 2021, la création d'un Espace d'orientation au sein de chaque Etablissement permettrait de mettre en œuvre de manière plus efficace l'organisation du Parcours Avenir, lors des 3 heures par semaine (54 heures par an) dédiées à « l'information sur les métiers et les formations » à partir de la rentrée 2023, en classe de 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème} de Collège, selon des modalités adaptées au sein des Lycées professionnels, généraux, LGT et Lycées polyvalents mais également pour tous les élèves de Collèges et Lycées : l'acquisition de compétences transversales (comportementales et sociétales) indispensables pour s'insérer ensuite de manière positive dans la vie professionnelle et sociale.

Cette proposition est présentée dans toutes ses composantes (contenus, modalités pédagogiques, aménagement de locaux, intégration dans les établissements) dans le Rapport de l'AFDET sur « l'informations sur les métiers et les formations et l'aide à l'orientation ».

L' Espace tel que proposé porte à la fois sur :

- les contenus dans le cadre d'une progression par étapes selon les tranches d'âge et donc les classes et selon les catégories d'Etablissement (Collège, Lycée général, Lycée général et technologique et Lycée polyvalent)²⁴
- une nouvelle organisation quant à l'aménagement des salles de classe qui pourraient être progressivement mis en place de manière adaptée.
- et des conditions d'ordre institutionnel (Ministères, Régions, ..) susceptibles d'aboutir après concertation à l'adoption d'une telle disposition.

Il est à noter que cet Espace d'orientation pourrait permettre non seulement aux élèves de s'informer sur les métiers et les formations et de réfléchir en temps utile quant à leur choix d'orientation mais simultanément de les amener à acquérir par des mises en situation (individuelles et en groupe), des compétences transversales (les soft-skills) y compris comportementales, telles qu'attendues par la société et notamment les Entreprises (voir proposition n°5 page ..).

Il permettrait enfin de proposer aux Représentants du monde économique (Branches Professionnelles, Organisations interprofessionnelles, Entreprises, des modalités d'interventions plus efficaces et par ailleurs, facilitées en tenant compte de leurs contraintes.

Ce Rapport est téléchargeable sur [Afdetfrance/Publicatins](https://www.afdet.fr/Publications) .

²⁴ Il est à noter qu'une telle création supposerait notamment une évolution dans l'équilibre général des programmes scolaires (et donc dans les horaires) afin d'y intégrer l'orientation et par ailleurs l'acquisition de compétences transversales par les élèves en tant que matières pleinement reconnues

2.4 Pour améliorer la qualité des formations en alternance des élèves et apprentis

Proposition n°4 : Renforcer la continuité pédagogique entre les enseignements en Lycée ou CFA et les apprentissages en entreprise pour assurer une meilleure cohérence et complémentarité dans les relations entre le professeur (ou formateur), le tuteur (ou maître d'apprentissage) et le lycéen, étudiant ou apprenti, lors de l'accueil, le suivi et de l'évaluation des acquis du jeune en entreprise

Avant de proposer trois propositions d'améliorations quant à la qualité des formations en alternance en France, certes toujours perfectibles, il importe de souligner l'ampleur de celles-ci car fait souvent ignoré, ce sont plus d'un million d'élèves et étudiants et près d'un million d'apprentis qui sont accueillis chaque année par des entreprises.

Les propositions de l'AFDET ici présentées sont donc centrées sur la dimension qualitative, quand bien même existent plusieurs facteurs de différenciation ou de sélection quant à la facilité ou non pour chaque jeune à trouver une « alternance », qu'il s'agisse d'une Période de Formation en Milieu Professionnel (PFMP), un stage ou un contrat d'apprentissage.

Cela dépend en effet de la situation économique de chaque Entreprise ou/ et Territoire, de l'importance des métiers en tension immédiate ou à venir, et également parfois de l'origine de certains élèves.

Une situation contrastée quant à la qualité, et présentant de significatives marges de progrès !

En effet, à la différence d'autres pays comme l'Allemagne ou la Suisse²⁵, les formations en alternance ne sont pas toujours considérées en France comme devant être organisées en véritable partenariat, à la fois de la part de certains Enseignants et de la part de certaines Entreprises, méconnaissant alors les principes prévalant dans la co-responsabilité pourtant induite par la réglementation comme par les instructions du Ministère de l'Education Nationale.

Une continuité pédagogique parfois défailante

Le suivi pédagogique des élèves et étudiants de LP et LGT lors des périodes ou stages ou stages en entreprises et en relation avec les tuteurs, est exercé par des professeurs de manière plus ou moins significative parfois par manque d'intérêt, de moyens ou de disponibilités.

Une méconnaissance par certains professionnels de l'éducation, des obligations conventionnelles et des contraintes régissant l'accueil des jeunes en entreprises

Alors qu'il permet de mieux partager la responsabilité de la mobilité sociale, l'engagement éducatif des entreprises est bien souvent méconnu par les acteurs du monde de l'éducation, souvent convaincus que cet engagement repose trop exclusivement sur l'école aujourd'hui.

²⁵ Pays qui ont confié par la loi, la formation professionnelle aux entreprises

Ils ne se réfèrent en effet souvent exclusivement qu'à la convention de stage signée par l'Établissement et l'Entreprise, accord contractuel et qui ne relève pas du code du travail.

Or précisément les partenaires sociaux ont négocié de longue date, les conditions d'un accueil en entreprises et d'une formation de qualité. Il s'agit d'engagements collectifs et normatifs, qui témoignent de l'importance conférée à la formation initiale professionnelle en entreprises. Ces accords sont opposables au plan juridique et engagent les entreprises comprises dans leurs champs d'application. Une première recherche par mots clés sur la base de données Légifrance révèle que 130 accords de conventions collective)²⁶ définissent le cadre de mise en œuvre de l'apprentissage et des formations en alternance (Cf. infra annexe 1 et 2).

Une méconnaissance par certaines entreprises des conditions permettant une véritable formation des élèves ou des étudiants en entreprise

Parfois, un manque de disponibilités dû aux rythmes d'activité que connaissent certaines entreprises contrarie les organisations et le suivi projeté.

Pour autant le risque d'un usage de la formation en situation de travail, qui serait détourné par certaines entreprises, de leur objet principal, à savoir la formation des élèves ou étudiants en entreprise, sous statut scolaire en PFMP ou en étudiant pour les stages de BTS peut relever de situations exceptionnelles qui souligne plus encore, l'utilité d'un suivi réalisé en entreprises par les professeurs.

Une continuité pédagogique insuffisamment investie

Le suivi pédagogique des élèves et étudiants de LP et LGT lors des périodes ou stages ou stages en entreprises et en relation avec les tuteurs, est exercé par des professeurs de manière plus ou moins significative en raison d'organisations, de moyens ou de disponibilités insuffisants, voire parfois par manque d'attention ou même d'intérêt.

Cette continuité pédagogique est le fondement de l'utilité de faire alterner périodes en entreprise et enseignement théorique à l'école.

La situation de l'Apprentissage

L'Apprentissage confère pour sa part à l'Entreprise, une responsabilité contractuelle directe dans la relation entre le Jeune, l'Entreprise, et le CFA (ou le Lycée ou l'UFA) puisque l'apprenti relève alors d'un Contrat de travail mais « de type particulier » puisqu'il doit intégrer également la dimension formation.

Or on constate pourtant une fréquente méconnaissance de ces dispositions en vigueur quant à l'existence ou/et à leur application pour les Diplômes professionnels délivrés par l'Éducation Nationale CAP, Bac Pro et BTS.

²⁶ En 2020 on dénombrait en France 650 conventions collectives, dont 50 conventions principales concernaient 80% des salariés

Elles ont pourtant, lorsqu'elles sont bien organisées, un véritable impact positif par « effet retour » sur les connaissances et compétences attendues par les Entreprises et donc sur la qualité de l'ensemble des formations en alternance.

Proposition 4.1

Impliquer les Entreprises, en liaison avec les établissements d'enseignement professionnel, les CFA, les CMQ, dans la qualité de l'accueil, du soutien à l'orientation des jeunes, et du développement des formations en alternance

L'un des leviers pourra être l'application par chaque Entreprise des derniers accords de Branche signés par les Partenaires sociaux dans les secteurs professionnels précités. Cf sur ce point les accords de conventions collectives définissant le cadre de mise en œuvre de l'apprentissage et des formations en alternance.

https://www.legifrance.gouv.fr/liste/idcc?titre_suggest=apprentissage&facetteEtat=VIGUEUR_ETEN&facetteEtat=VIGUEUR_NON_ETEN&sortValue=DATE_UPDATE&pageSize=50&page=1&tab_selection=all#idcc

Un autre levier peut découler des conditions d'attribution de subvention à cet effet par la Région ou l'Etat, et les garanties de qualité et résultats qui s'y rattachent.

Proposition 4.2

Développer au sein de chaque Lycée Professionnel, Lycée général et technologique ou Lycée Polyvalent (avec l'appui des bureaux des entreprises dans les lycées professionnels) la coopération entre enseignants et tuteurs en entreprises afin d'accompagner au mieux les élèves dans leur formation.

Chaque Lycée Professionnel ou Lycée général et technologique ou CFA peut mobiliser le réseau d'Entreprises créé année après année, pour présenter les objectifs de la PFMP, du stage ou du Contrat d'apprentissage et le cadre juridique, et établir précisément les modalités de suivi et d'évaluation des compétences acquises par le jeune, qui pourront être inscrites dans son livret de suivi.

Le dialogue entre enseignants et tuteurs participe d'un accompagnement qui contribue à la qualité de la formation dispensée et facilite pour l'apprenant son intégration dans un milieu qui ne lui est pas familier et qu'il découvre.

Une présentation simplifiée du référentiel de Certification du Diplôme préparé (CAP, Bac professionnel, BP, MC ou BTS) auprès du tuteur ou du maître d'apprentissage peut notamment largement aider au repérage des activités correspondantes à exercer en entreprise par le jeune stagiaire ou apprenti.

L'objectif de la relation enseignants-tuteurs est de permettre à ces derniers de développer une connaissance utile à la fois des contenus et des objectifs d'apprentissages de la formation et des situations professionnelles et du travail confié au jeune apprenant. La

connaissance globale et expérientielle qu'à le formateur des situations des apprenants se nourrit des visites effectuées auprès des jeunes en alternance et apprentis dans les entreprises qui les accueillent. L'enseignant (ou le formateur), peut préparer la séquence en entreprises avec le tuteur, et contribuer par exemple à l'acquisition des repères et du vocabulaire professionnel, en donnant un sens plus général à la formation dispensée en entreprise.

Il peut ainsi par exemple s'attacher à préparer avec les tuteurs, et consolider l'apprentissage des contenus techniques en entreprise et faciliter pour les élèves leur capacité de décrire et expliquer ce que l'on y fait pour tel ou tel acte de production, afin qu'ils y soient à l'aise.

Ce temps d'échange et de préparation entre enseignants et tuteurs participe également des décisions d'organisation que l'entreprise peut être conduite à adopter afin que l'apprenant soit passé au moins une fois sur chaque poste en relation avec le référentiel de certification.

Cf. également l'énoncé des objectifs pour les bureaux des entreprises, en appui du rôle conféré aux enseignants.

Proposition 4.3

Consolider la qualité des pratiques d'alternance : organisation, pédagogie et continuité pédagogique entre enseignements et situations de travail apprenantes, et proposer des formations adaptées aux tuteurs comme aux professeurs

Le processus pédagogique en alternance participe de la formation de futurs professionnels. Il s'agit du seul système de formation qui permet d'associer réellement les savoirs acquis à l'école et les apprentissages expérientiels acquis sur le terrain. Il s'agit de faciliter la construction des compétences qui conjuguent savoirs formalisés transmis en situation scolaire, d'une part, et connaissances implicites qu'on ne peut acquérir qu'en situation de travail, d'autre part.

« La confrontation avec la réalité quotidienne de l'entreprise, les constructions opérées par les apprenants à partir de leurs expériences concrètes les amènent à rechercher une autonomie dans la conduite de leurs activités. Ainsi les alternants confortent leur apprentissage, par la progression dans l'expertise technique et méthodologique, la maîtrise des outils, des concepts, des méthodes, mais aussi par l'immersion dans la réalité concrète et quotidienne de l'entreprise. Pour qu'une alternance soit efficace, les périodes en milieu professionnel et en milieu de formation doivent interagir, l'alternance est une pédagogie révélatrice de la mise en capacité à se professionnaliser, et du déploiement d'environnements capacitant. Sont ainsi mis en évidence la place essentielle de l'entreprise dans le processus de formation, la perspective de l'emploi et par conséquent le travail sur l'employabilité, et l'accompagnement individualisé des apprenants. Cette pédagogie est tout

aussi professionnalisante pour les apprenants que pour l'ensemble des acteurs impliqués dans l'alternance (organisme de formation, tuteur d'entreprise, etc.)²⁷ ».

L'objectif recherché est de faciliter pour les apprenants les liens entre les enseignements et les expériences vécues lors des périodes d'alternance en milieu professionnel.

C'est la complémentarité et la diversité des différentes situations du processus de formation : enseignements , travaux pratiques, simulations en atelier, situation de travail , qui contribuent de façon complémentaire à la professionnalisation. Les séquences en entreprise permettent aux jeunes en formation en alternance d'apprendre des dimensions opératoires pour leurs futures situations professionnelles. D'autre part l'activité en entreprises participe du processus de socialisation professionnelle dans le collectif de travail.

Organiser l'articulation entre les situations d'enseignement, situations de stages ou périodes d'alternance en entreprise est dès lors un enjeu fort de conception et d'animation qui implique plusieurs types d'acteurs (enseignants ou formateurs des disciplines générales et techniques, formateurs des séances pratique, tuteurs d'entreprise) afin de bien penser les liens entre ces activités alternantes dans une logique de continuité des apprentissages. Il s'agit de définir précisément les finalités d'apprentissage de chaque situation et leur interaction. A défaut le risque existe d'un manque de compréhension des objectifs, de moindre assimilation des pratiques, voire de surcharge globale de travail dans la formation ou précisément en situation de travail

Afin de susciter une attention aux réalités du travail dans leurs enseignements, les enseignants ou formateurs de métiers pourraient être encouragés à faire des visites de structures professionnelles, de réaliser des stages de quelques semaines au sein de celles-ci, voire d'occuper un emploi du domaine quelque temps et pouvoir ensuite revenir à leur activité d'enseignant ou de formateur.

2.5 Développer le mentorat dans le cadre d'un partenariat avec les entreprises

Proposition n°5 : Améliorer l'orientation, la formation et l'insertion professionnelle des élèves, développer le Mentorat dans le cadre d'un partenariat avec des Entreprises ou Branches professionnelles

Proposition 5.1

²⁷ Selon Fernagu,(LINÉACT CESI, 2022), une pédagogie de l'alternance « organise et relie un ensemble de moyens, de ressources et de situations qui oscillent entre monde de la formation et monde du travail au travers d'itérations structurantes qui mettent l'alternant en capacité de se développer »

Les pouvoirs publics pourraient développer une campagne d'information auprès des Entreprises, leur présentant l'intérêt économique et social de proposer à leurs salariés intéressés de devenir des Mentors auprès de jeunes encore scolarisés ou étudiants lors de leur parcours en formation initiale, ou auprès d'autres salariés de leur entreprise plus jeunes, moins expérimentés et volontaires

Le mentorat est un atout pour la réussite scolaire, sociale et professionnelle des élèves de Lycées professionnels ; L'AFDET au cœur de la relation école entreprise dans les départements et régions, agit notamment depuis janvier 2022 en assurant par le mentorat, un soutien au développement personnel, à l'orientation, à la poursuite d'étude, à la recherche et l'insertion dans l'emploi.

« Le mentorat permet de mettre en contact, pour des courtes ou longues durées, des jeunes de moins de 30 ans en quête de sens, avec des personnes expérimentées et volontaires (salariés, retraités, étudiants, etc.). Elles interagissent avec eux régulièrement pour leur donner des conseils, partager leur expérience ou encore leur mettre à disposition leurs connaissances et leurs réseaux, afin de les aider à bâtir un projet professionnel ». (source service public.fr)

Les Mentors AFDET sont des professionnels issus du monde de la formation initiale et continue, des entreprises, des associations et structures impliquées dans les questions d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle, et s'engagent à pratiquer la communication et l'échange avec les jeunes, sur les sujets d'orientation, de formation, et d'emploi.

Ils sont coordonnés au plan territorial par nos animateurs et formés de façon continue en bénéficiant chaque mois d'une démarche de partage d'expériences et de pratiques.

Les Mentors sont recrutés au sein d'Entreprises partenaires comme parmi les adhérents de l'AFDET, ce qui permet d'accompagner les jeunes, et de les faire bénéficier de l'expérience et des réseaux de ses mentors pour s'intégrer avec succès dans le monde de l'entreprise.

Les Mentorés sont en situation de scolarité, mais aussi accompagnés par les missions de lutte contre le décrochage scolaire, dont certains jeunes souffrant de troubles psychiques, et recommandés par les familles et délégations départementales de l'UNAFAM notre partenaire (union nationale des amis et familles des malades psychiques).

Pour les Entreprises partenaires, la mobilisation de salariés s'inscrit dans la démarche RSE et les valeurs de l'entreprise, le soutien, la formation et la coordination assurés par l'AFDET, permettent au mentor de jouer pleinement son rôle.

Pour les chefs d'établissements, grâce au mentorat, les élèves ont pu profiter de la connaissance de l'entreprises, des compétences des mentors et du savoir-faire de l'AFDET . Les familles ont vu leurs enfants s'épanouir, et s'affirmer dans la construction de leur projet et parcours.

Proposition 5.2

L'AFDET est en mesure de proposer aux Entreprises :

- une information puis un recrutement de mentors en activité professionnelle ou au-delà, issus de l'entreprise,
- un cadre contractualisé avec des Etablissements scolaires afin que ces salariés volontaires puissent aisément accompagner des jeunes Collégiens, Lycéens ou Etudiants
- une formation des Mentors afin qu'ils soient en situation de permettre aux jeunes mentorés de devenir acteurs de leur parcours mais aussi en tant que citoyen autour quatre axes d'accompagnement (l'orientation des jeunes, la réalisation d'un projet de formation, l'insertion professionnelle des jeunes adultes, l'entrepreneuriat),
- une aide auprès des Mentors dans leur activité d'accompagnement personnalisée par une supervision, coordination et assistance afin de contribuer pour les jeunes mentorés à leur prise de confiance, au succès de leur parcours et à l'égalité des chances.

2.6 Pour encourager l'esprit d'entreprendre aux élèves

Proposition n°6 : Mieux prendre en compte dans les Etablissements scolaires, l'acquisition de compétences transversales et l'apprentissage de pratiques collaboratives

Définir l'appropriation de compétences transversales (ou soft-skills) et collaboratives comme l'un des objectifs à atteindre en tant que tel, aux côtés et en complément de l'acquisition des connaissances générales et professionnelles, au sein des Etablissements scolaires (Collèges, Lycées généraux, Lycées généraux et technologiques, Lycées Professionnels et CFA) comme des Entreprises partenaires

La profonde transformation de la société dans son ensemble, comme de la vie professionnelle en particulier, nécessite de s'interroger sur les connaissances mais également sur les compétences que chaque jeune doit acquérir lors de son parcours scolaire y compris en alternance avec les entreprises, afin de pouvoir s'insérer dans de bonnes conditions aussi bien sur le plan professionnel qu'en tant que citoyen plus responsable et autonome.

Force est en effet de constater l'impact majeur des nouvelles technologies non seulement sur les procès de production en entreprise, mais tout autant sur la perception et les relations de chaque individu avec le monde qui l'entoure, qu'il s'agisse notamment des effets prégnants des réseaux sociaux y compris sur les comportements, le développement des fake-news, ou encore plus largement désormais l'impact de l'Intelligence artificielle.

De plus, Il importe d'anticiper et de prendre en compte, non seulement l'environnement présent et à venir des jeunes mais aussi les modes opératoires et les comportements sociaux qu'il va induire.

De nouvelles compétences attendues telles que « l'esprit d'initiative », les « aptitudes relationnelles », « la capacité à mener un projet jusqu'au bout » « la capacité à réagir dans une situation nouvelle », ou encore « l'organisation de pratiques collaboratives » doivent donc être prises en compte en tant qu'objets d'apprentissage par le Système scolaire, aux côtés et en synergie avec l'acquisition des indispensables savoirs généraux et professionnels (parfois dits académiques).

Tel est déjà le cas, de manière progressive , au sein de la voie technologique des Lycées généraux et technologiques et de la voie professionnelle en Lycées Professionnels.

Ainsi, l'intégration progressive dans les référentiels des diplômes professionnels et technologiques de ces compétences transversales, en termes d'objectifs à atteindre, a introduit des contenus élargis ainsi que de nouvelles pratiques pédagogiques, aussi bien lors de certains cours qu'en ateliers.

Par ailleurs, certains dispositifs tels qu'Entreprendre pour Apprendre (EPA) (voir la présentation dans l'encadré) instaurés chaque année par certains Collèges et Lycées dans un cadre volontaire sont pleinement conçus autour de cet objectif.

Il est à noter cependant que seule une partie - certes significative des élèves- a à ce jour la possibilité de développer au sein du système éducatif, ces indispensables compétences transversales.

Or lors de son parcours scolaire, chaque élève peut avoir l'opportunité de commencer à développer également de telles compétences transversales lorsqu'il est confronté ou mis en relation avec le monde économique :

- dans un premier temps, à l'occasion de ses démarches d'orientation, lors des recherches actives d'informations, du stage de découverte en entreprise de 3^{ème} ou/et de rencontres individuelles ou collectives avec des professionnels,
- au cours des périodes de formation en entreprise pour les élèves de LP, des stages de étudiants en BTS et des séquences en entreprise pour les apprentis,
- lors de la mise en œuvre de projets industriels pour le compte et en partenariat avec une Entreprise par les étudiants de certains BTS,
- lors de dispositifs conçus autour de cet objectif pour des élèves volontaires tels que par exemple, 'Entreprendre Pour Apprendre (EPA)

De plus, ces différentes situations de mise en relation avec le monde professionnel sont d'autant plus importantes que pour la plupart des jeunes, c'est la première fois que chacun(e) est amené(e) à sortir d'une attitude d'élève ou d'adolescent (à l'égard de professeurs et au milieu de leurs collègues également adolescents) pour se comporter en adultes responsables lorsqu'ils sont en stage, en Période de Formation en Milieu

Professionnel et à fortiori en tant qu'apprenti, (et ce, dans un environnement d'adultes) et donc à évoluer progressivement dans leur comportement.

Il à noter cependant que l'accompagnement approprié en vue d'acquisitions de compétences transversales susceptibles d'être ainsi développées par les jeunes n'est que rarement identifié en tant que tel dès lors que l'on considère souvent qu'il s'agit d'acquisitions implicites.

Il en est de même quant à l'évaluation de telles acquisitions, excepté lorsqu'elles sont organisées dans le cadre de situations professionnelles, et mises en œuvre à cet effet par le professeur et le tuteur ou le maître d'apprentissage (par exemple lors de séquences de contrôle en cours de formation en entreprise- CCF).

En outre il est parfois difficile d'évaluer ces compétences transversales car elles concernent « des aptitudes, attitudes et comportements, la communication, le travail d'équipe, l'adaptabilité, la pensée critique, la résolution de problèmes, la créativité, le leadership et l'intelligence de situation » dont l'évaluation peut être l'objet d'appréciations subjectives (à la différence des évaluations en matière de connaissances générales ou professionnelles et qui sont relativement objectivables).

Pour ce faire l'évaluation des compétences transversales, dans le monde professionnel ,s'appuie précisément sur l'observation de référentiels de compétences , une analyse de l'activité réalisée, et sur une échelle de niveaux de performance et enfin des descripteurs de performance.

L'école pourrait donc porter une organisation permettant de développer les compétences transversales , en définissant à cet effet les observables, l'échelle et les critères d'appréciation , les modalités d'évaluation.

D'autre part, la détention de compétences transversales peut être fortement évolutive dans le temps de la part de chaque individu.

Cette proposition n°6 pourrait se traduire par quatre mesures opérationnelles :

Proposition 6.1

Définir au sein des programmes scolaires et des référentiels des Diplômes, « l'acquisition des compétences transversales et collaboratives » comme étant l'un des objectifs à atteindre en tant que tel, aux côtés de celui de l'acquisition des connaissances générales et professionnelles.

Il s'agirait au regard notamment des référentiels de compétences publiés par les Branches professionnelles, ou par le Service public de l'emploi , d'actualiser l'ensemble des Diplômes généraux à l'instar des Diplômes professionnels et technologiques.

Proposition 6.2

Organiser des mises en situations permettant aux élèves de développer ces compétences dans les parcours scolaires comme dans les séquences ou périodes de formation en entreprise

Ces mises en situation finalisées peuvent être organisés à différentes occasions :

- lors de recherches individuelles et collectives d'information sur les métiers,
- à l'occasion de l'organisation par les élèves de rencontres avec des professionnels,
- par la prise en compte dans les activités et le travail en entreprise puis dans les évaluations certificatives (ex : en CCF),
- à l'occasion de Classes inversées avec des cours présentés par des élèves complétés par l'enseignant,
- lors de la participation volontaire à des Mini-Entreprises ou par la création d'Ateliers ad-hoc tels que les Ateliers de Pratiques collaboratives (APC).

Proposition 6.3

Proposition 6.3

Définir de façon progressive, les modalités d'acquisition des compétences transversales au regard des tranches d'âge, du niveau d'autonomie observé, et des différentes étapes des parcours des élèves depuis le Collège ou jusqu'au Lycée ou CFA

A titre illustratif, voir la démarche (contenus et activités) proposée par l'AFDET dans le domaine de l'orientation, pour la recherche d'information sur les métiers et les formations et les choix d'orientation par les élèves (voir dans le Rapport sur « l'information et l'orientation des élèves » (2023) téléchargeable sur [Accueil - AFDET](#)

Proposition 6.4

S'assurer que les élèves et apprentis puissent développer des compétences transversales lors des périodes, séquences ou stages en entreprise

Organiser des Formations de Tuteurs et Maîtres d'apprentissage (comme des Enseignants) afin qu'ils soient en mesure d'adapter les situations professionnelles ou/ et saisir les opportunités pour que les élèves ou apprentis soient en situation de prendre des initiatives (bien sûr encadrées) ou/ et développer des compétences collaboratives.

Proposition 6.5

Intégrer l'acquisition de compétences transversales et collaboratives, parmi les objectifs inscrits dans les Conventions de partenariat entre l'École et l'Entreprise (MEN- Branches professionnelles, Chambres Consulaires, Organisations interprofessionnelles, Partenaires sociaux)

Ces compétences constituant l'un des objectifs de la Formation initiale, pourraient aboutir à de significatives évolutions de la formation initiale de la jeunesse, non seulement en vue du développement de nouvelles compétences (souplesse, réactivité, capacités de concentration, initiative, capacité d'écoute, capacité d'organisation dans le temps, travail en équipe, .), mais aussi dans les relations à l'autre, au monde, à la gestion des incertitudes et aux valeurs communes au sein de la société.

Le dispositif « Entreprendre pour Apprendre »

Le dispositif le plus important à ce jour dans ce domaine est celui d'« Entreprendre pour Apprendre » mis en place par l'Association EPA en partenariat avec la plupart des Académies dans le cadre d'une Convention cadre passée avec le Ministère de l'Éducation Nationale et l'appui de Partenaires régionaux (Régions et Branches professionnelles et Organisations interprofessionnelles).

EPA a élargi la méthodologie « d'« Entreprendre au Lycée » initialement créé en région PACA²⁸ en reprenant les mêmes concepts et la même démarche méthodologique

La méthodologie ainsi conçue puis peu à peu enrichie, a comme objectif de mettre des petits groupes de jeunes lycéens volontaires en situation dynamique de conception puis de réalisation concrète d'une « Mini-entreprise » (aussi modeste soit-elle !) organisée et dirigée par eux-mêmes (avec une répartition des rôles) avec des étapes et une progression bien identifiées sur une année scolaire» pour aboutir à une production réelle à l'issue de l'année scolaire

Il s'agit donc de s'engager dans une démarche avec l'exigence d'un véritable aboutissement concret de chaque projet. En effet chaque Mini entreprise a un objectif économique en termes de rentabilité (vente d'un produit ou d'un service) et parfois avec également une

²⁸ Entreprendre au Lycée : Une des premières démarches organisées sur l'année scolaire et développée en France fut celle d'« Entreprendre au Lycée » créée au sein d'un dispositif régional, co-piloté par les Rectorats d'Aix-Marseille et de Nice avec la Région PACA et des représentants d'Entreprises et de Branches professionnelles, selon une méthodologie originale conçue (R. de Boudard (IRCE) et R.Kastler (Académie d'Aix-Marseille, puis expérimentée puis progressivement approfondie dans la Région Provence Alpes Côte d'Azur(animée avec R. Allemandi)

dimension sociale (comme par exemple, la construction d'une pompe solaire avec un village africain ou l'organisation d'un voyage pour des personnes âgées)

Ces élèves sont accompagnés par un ou plusieurs Professeur(s) également volontaire(s) avec au moins un professionnel issu du monde économique.

Une manifestation régionale permet, avec la délivrance de prix en fin d'année scolaire permet de déterminer non seulement une échéance à tenir pour y présenter sa mini entreprise mais aussi de permettre une forte reconnaissance et valorisation à la hauteur de l'investissement de ces jeunes avec leurs professeurs et professionnels tous volontaires.

EPA a étendu et adapté ce dispositif initialement conçu en PACA seulement pour des Lycéens, en amont pour des Collégiens, et en aval, pour des Etudiants.

On voit donc que ce dispositif qui ne se développe ici que sur la base du volontariat des élèves comme des enseignants, représente l'un des exemples de démarches pédagogiques organisées qui pourrait pleinement relever de l'apprentissage de pratiques collaboratives.

Il est à noter qu'EPA a rapidement évolué (à l'instar d'Entreprendre au Lycée antérieurement créé en Région PACA) afin de prendre en compte le contexte français de partenariat entre Ecole et Entreprise (soit dans le respect des compétences de chaque partenaires) par-delà de son inspiration initiale d'origine anglo-saxonne et néo-libérale («Achievement Worldwide»)²⁹ dispositif mondial visant avant tout à "faire pénétrer l'entreprise dans l'école".

Cette démarche s'est développée à une échelle significative pour puisqu'elle a mobilisé au total une dizaine de milliers d'élèves et plusieurs centaines de Lycées Professionnels, Lycées Technologiques (et quelques Lycées généraux) durant une dizaine d'années (de 1992 à 2010).

Identifier et valoriser ses compétences transversales (source DGAFP)

Un référentiel de 8 compétences transversales

Ce référentiel (8 compétences transversales, 6 paliers) présente l'intérêt d'une graduation fine adossée au cadre européen de certification qui permet facilement de s'auto-positionner. Pour mémoire, les **compétences transversales** apparaissant actuellement dans le référentiel et considérées comme suffisantes pour couvrir l'essentiel des activités des agents en dehors des compétences dites «métiers» sont les suivantes :

- interagir à l'oral en contexte professionnel
- interagir à l'écrit en contexte professionnel
- utiliser les ressources numériques
- prendre en compte les cadres réglementaires et les usages de l'environnement
- gérer des informations

²⁹ cf. « Enseigner l'esprit d'entreprise à l'Ecole » de Lucie Tanguy - éd. La Dispute (2015)

- organiser son activité
- agir face aux aléas et aux situations d'urgence
- travailler en équipe, coopérer

La définition retenue de la compétence, basée sur les travaux de Jacques Tardif, est celle d'un savoir agir observable en situation de travail.

Documents joints

[Reconnaître les compétences transversales en situation professionnelle](#)

Nous invitons les lecteurs à prendre connaissance de l'annexe1 présentant des accords de branches professionnelles éclairants sur ce point.

2.7 Pour améliorer la qualité des formations professionnelles initiales

Proposition n°7 : Développer les collaborations technologiques et/ou des prestations contractualisées à vocation pédagogique pour des Entreprises partenaires ou des clients

Ces activités « authentiques » contribuent à une meilleure professionnalisation des élèves et étudiants des enseignements professionnels.

Les activités de collaboration technologique ou de prestations à des clients ne sont pas nouvelles mais elles se cantonnent à certaines filières (les restaurants d'application en restauration, les salons d'application en coiffure, les ateliers pédagogiques en maintenance des véhicules de particuliers, les ateliers pédagogiques de restauration d'ameublement, etc.), à certains niveaux (les projets industriels contractualisés en STS industrielles à titre d'exemple) ou dans certaines structures (les Plates Formes Technologiques (PFT)³⁰, les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ et CMQE)³¹, les Fab labs de certains établissements ouverts à des clients extérieurs).

L'objet est de confronter les apprenants, accompagnés par leurs professeurs, à des situations professionnelles réelles afin de mieux les professionnaliser ; ces activités

³⁰ Les plates-formes technologiques (PFT), créées au début des années 2000 et soutenues par la Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (DGRI) contribuent au développement économique local notamment au service des PMI – PME.

Grâce aux coopérations technologiques réalisées avec les entreprises, elles affichent également une vocation pédagogique pour la formation et pour l'insertion des jeunes (intégration des apprenants dans des projets à destination d'entreprises).

Elles font désormais partie intégrante de l'écosystème régional des structures de transfert de technologie et d'innovation et sont une référence pour la relation de la formation avec l'entreprise.

³¹ Les coopérations et prestations technologiques sont des activités possibles contribuant à la labellisation d'un CMQ.

complètent les PFMP et les stages et constituent des outils pédagogiques complémentaires à ceux mis en œuvre dans les parcours de formation.

L'idée est donc d'élargir, quand c'est possible, ces pratiques à toutes les filières professionnelles et à tous les niveaux.

La mise en place de ce type d'activités nécessite une réflexion préalable des équipes de l'établissement, concertée avec les entreprises, quant à l'intérêt pédagogique qui doit primer. Des textes réglementaires permettant et encadrant ce type de prestations ont été publiés depuis 1999.

2.8 Pour Refonder les relations entre écoles et entreprises

Proposition n°8 : Doter les différentes instances de concertation et de coordination de moyens afin de pérenniser les relations entre écoles et entreprises

L'expérience a mis en évidence que l'absence d'une dotation de moyens à minima (secrétariat et coûts de fonctionnement) pour chaque instance Ecole -Entreprise déjà existante affectait de manière significative leur efficacité.

Au regard de la proposition n°1 telle que présentée par l'AFDET pour rendre les relations entre Ecole et Entreprise plus efficaces dans le cadre d'une politique volontariste et d'un pilotage en particulier par le niveau régional, cette proposition n°8 porte plus particulièrement sur :

au niveau local avec la création d'un Conseil Ecole Entreprise (CEE) auprès de chaque LP et LGT, comme au niveau territorial (Bassin d'Emploi ou/et de formation) avec la création (ou transformation) d'un Comité Territorial Ecole Entreprise (CTEE) Certes, il y a jusqu'à présent, des mises à disposition de personnel ou/et quelques dotations de la part de tel ou tel partenaire auprès de ces instances, mais souvent de manière ponctuelle et parfois aléatoire.

L'AFDET propose donc que dans l'hypothèse d'une nouvelle Politique globale, volontariste et concertée qui serait décidée à la fois par les Pouvoirs Publics (Etat et Régions) et le Monde économique avec l'aval des Partenaires sociaux et ce, pour améliorer l'orientation, la formation et l'insertion dans l'emploi de la jeunesse, une affectation de moyens à minima (personnel et fonctionnement) puisse être définie pour chaque instance (CEE, CTEE, CRAEE, CREFOP) comme pour les CMQ et les TI.

La définition de ces moyens à minima apparait comme étant une condition indispensable non seulement pour rendre chacune de ces instances pleinement efficace mais aussi pour organiser un pilotage et une meilleure coordination entre elles à chaque niveau et entre niveaux :

Plus précisément :

Proposition 8.1

Au niveau local , auprès du Conseil Ecole Entreprise (CEE) créé auprès de chaque Lycée professionnel, technologique ou polyvalent :

Attribuer des moyens complémentaires en matière de secrétariat pour une meilleure prise en compte des besoins et attentes de chacun des acteurs engagés et suivre le développement des actions conduites avec les entreprises ainsi que d'assurer le lien avec le CTEE

Il s'agit plus précisément de renforcer les secrétariats mis à disposition du LP ou du LGT lorsqu'y est créé un CEE.

Objectifs :

-faciliter le fonctionnement du CEE (mise en place, préparation des réunions au besoin biennuelles),

-donner une visibilité aux propositions d'actions ou projets pédagogiques notables directement associés au volet Ecole-Entreprise de l'Etablissement, une vision des actions conduites, des activités associées en lien par exemple avec les CMQ, CMQ, CTEE,

-mais aussi partager un état des lieux des plateaux techniques dédiés aux apprentissages et au besoin, leur développement souhaité.

- ouvrir au partage des connaissances, par l'intervention de professionnels spécialisés tels que les professeurs associés, ou encore, coorganiser en concertation les PFMP ou stages en entreprises (BTS, 2nd GT)...

Il ne s'agit en aucun de complexifier l'actuelle organisation des lycées mais au contraire de prendre appui sur les DDFPT et les BDE pour favoriser, dans le respect des textes et des prérogatives de chacun, une meilleure fluidification de l'informations, des attentes et besoins de chacun nourris d'un diagnostic partagé et de conseils bilatéralisés (formateurs, formations, compétences - écolé-entreprises).

Suivi et développement de l'ancrage de la relation EE

Elle pourrait prendre appui sur un ou des projets coconstruits, actions pédagogiques ciblées s'appuyant associés à la formation du jeune découchant possiblement sur une coloration de la formation à la carte de l'établissement lieu de formation /ou associant l'information métier par l'entreprise ou encore à la faveur d'un stage ou PFMP construit en amont, ce pourrait être également par l'intervention de professeurs associés attachés aux développements de formations.

Suivi du partage de diagnostic et proposition d'un plan d'action idoine

Il s'agit d'aboutir dans le respect des prérogatives, missions, compétences de chacun et textes réglementaires d'une part la transmission des connaissances, des compétences associées nécessaires à l'employabilité du jeune et d'autres part l'évolution en tant que de nécessité de la carte des formations des territoires,

Articuler l'information en direction ou depuis les CTEE,

assurant le lien descendant ou montant selon le besoin (moments de l'année scolaire, objectifs à court ou moyens termes de développements de la carte des formations entre autres...), prise en compte d'informations communiquées relatives à l'évolution de l'économie locale des secteurs concernés et des besoins en formation des entreprises associées.

Le financement des moyens

Il pourrait s'agir d'un contrat « Région-Etat » qui déciderait de telles attributions de moyens auprès des LP et LGT.

Ces moyens permettraient ainsi de renforcer le secrétariat des DDFPT qui en auraient, par délégation du Proviseur, la responsabilité du suivi.

Ces moyens pourraient être également complétés selon les cas, par les Rectorats, sur la base d'un financement partagé avec les Branches professionnelles, ou encore être le produit d'une réorientation partielle de la redistribution de taxe d'apprentissage.

Proposition 8.1

Au niveau de chaque Territoire, affecter auprès de chaque Comité Territorial Education Economie (CTEE) un Animateur et un secrétariat ³².

Ses missions doivent s'inscrire dans le cadre d'une animation-coordination émanant du niveau régional (Région-Etat) : CRAEE et CREFOP vers les CTEE.

Le recrutement pourrait se faire en concertation Etat-Région

Le financement des moyens

Ces moyens pourraient être attribués dans le cadre d'un contrat « Région-Etat » qui déciderait de telles attributions de moyens auprès des CTEE.

Ces moyens pourraient être également complétés selon les cas, par les Rectorats, sur la base d'un financement partagé avec les Collectivités territoriales et Branches professionnelles, ou encore être le produit d'une réorientation partielle de la redistribution de taxe d'apprentissage

Ils s'inscriraient dans la perspective d'un renforcement de la fonction des Régions en vue d'une coordination CTEE qui pourraient être créées dans chaque Bassin d'Emploi, (professionnalisation des animateurs, mise en réseau, remontée des besoins...)

³² L'expérience des CLEE a mis en évidence qu'il s'agissait là de moyens à minima pour permettre un bon fonctionnement en réseau dès lors qu'il y a un grand nombre de partenaires

L'expérience des CLEE a mis en évidence qu'il s'agissait là de moyens à minima pour permettre un bon fonctionnement en réseau dès lors qu'il y a un grand nombre de partenaires

Nota : Au niveau régional , auprès du CRAEE et du CREFOP, l'attribution de moyens pour le bon fonctionnement de ces instances relève respectivement du Rectorat (pour le CRAEE) et de la Région (pour le CREFOP) qui en ont la responsabilité.

Au niveau national, l'attribution de moyens pour le bon fonctionnement d'une instance de concertation relève du ou des Ministères qui en a (ou ont) la responsabilité : Ministère de l'Education Nationale ou Ministère de l'Education Nationale et Ministère du Travail.

SIGLES

ADGCF	Association des directeurs généraux de France
AFDET	Association Française pour le Développement de l'Enseignement Technique
AMI CMA	Appel à manifestation d'intérêt compétences et métiers d'avenirs
ANCT	Agence nationale de la cohésion des territoires
BDE	Bureau des entreprises
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitudes professionnelles
CBE	Comités de bassins d'emploi
CCF	Contrôle en cours de formation
CEE	Conseiller entreprise pour l'école
CÉSE	Conseil économique social et environnemental
CFA	Centres de formation d'apprentis
CLÉÉ	Comités Locaux éducation économie
CMQ	Campus des métiers et des qualifications
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNEE	Conseil National Education Economie
CPCN	Commissions Paritaires Consultatives Nationales
CRAEE	Comité région académique éducation économie
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelle
CTEE	Comité territorial éducation économie
DDFPT	Directeur des formations professionnelles et technologiques
DRAFPIC	Délégué régional académique de la formation professionnelle initiale et continue
FCPE	Fédération des conseils de parents d'élèves
EPA	Entreprendre pour apprendre
GPECT	Gestion prévisionnelle de l'emploi et compétences territoriales
IPE	Ingénieurs pour l'école
LGT	Lycée d'enseignement général et technologique
LPO	Lycée polyvalent

LPRO	Lycée professionnel
OREF	Observatoire régional de l'emploi et la formation
OPMQ	Observatoire paritaire des métiers et qualifications (branches prof.)
PEEP	Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public
PFMP	Périodes de formation en milieu professionnel
SCUIO-IP	Services d'orientation et d'insertion professionnelle des établissements d'enseignement supérieur
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adaptée
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STS	Sections de technicien supérieur
TI	Territoires d'industrie
UFA	Unité de formation en alternance (en université)
UNAF	Union nationale des associations familiales
UNAFAM	Union nationale des amis et familles des malades psychiques

3 ANNEXES

3. 1 LES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL DÉFINISSENT LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET DE DÉROULEMENT DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Alors qu'il permet de mieux partager la responsabilité de la mobilité sociale, l'engagement éducatif des entreprises est souvent méconnu par les acteurs du monde de l'éducation, souvent convaincus que cet engagement repose trop exclusivement sur l'école aujourd'hui.

Or précisément les partenaires sociaux ont négocié de longue date, les conditions d'un accueil en entreprises et d'une formation de qualité. Il s'agit d'engagements collectifs et normatifs, qui témoignent de l'importance conférée à la formation initiale professionnelle en entreprises.

Ces accords sont opposables sur le plan juridique et engagent les entreprises comprises dans leurs champs d'application. Une première recherche par mots clés sur la base de données Légifrance révèle que 130 conventions collectives définissent le cadre de mise en œuvre de l'apprentissage et des formations en alternance.

https://www.legifrance.gouv.fr/liste/idcc?titre_suggest=apprentissage&facetteEtat=VIGUEUR ETEN&facetteEtat=VIGUEUR NON ETEN&sortValue=DATE_UPDATE&pageSize=50&page=1&tab_selection=all#idcc

Aperçu sur quelques accords relatifs aux conditions d'accueil d'un jeune en alternance

LA BRANCHE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Accord national du 12 juin 1992 (btp) relatif aux contrats de solidarité de préretraite progressive des travailleurs de cinquante-cinq ans et plus et a l'emploi - formation - accueil des jeunes de moins de vingt-cinq ans.

L'accompagnement professionnel par un tuteur

Art4 :

Les jeunes, embauchés dans le cadre de cet accord pour occuper des emplois sur les chantiers ou dans les ateliers, bénéficient de l'accompagnement professionnel d'un tuteur dès leur entrée dans l'entreprise. Dans le but de donner aux intéressés les connaissances et le savoir-faire nécessaires à la maîtrise de leur métier, les modalités de cet accompagnement sont définies par le tuteur et le responsable de formation, en accord avec l'employeur. Le tuteur, par son expérience et sa connaissance de l'entreprise, est à même d'apporter des solutions aux difficultés rencontrées par les jeunes embauchés, dans leur vie quotidienne au sein de l'entreprise.

La durée et le contenu du tutorat dépendent de la nature de l'accompagnement et de la formation proposés aux jeunes, compte tenu de leur qualification initiale, en particulier selon qu'ils sont ou non titulaires de diplômes reconnus ou en usage dans le bâtiment et les travaux publics.

Le tuteur ne peut suivre les activités de plus de trois jeunes.

Art5 :

L'entreprise doit proposer aux salariés une formation pédagogique les préparant à remplir leur rôle de tuteur ou de formateur que les salariés intéressés devront s'engager à suivre.

Cette formation sera organisée et prise en charge par les fonds d'assurance formation des professions du bâtiment et des travaux publics, les organisations signataires seront informées du contenu de cette formation et proposeront, le cas échéant, des adaptations.

Une vérification préalable de leur aptitude à remplir leur rôle de tuteur ou de formateur sera effectuée par l'entreprise, en liaison avec les organismes paritaires professionnels, et notamment avec l'A.R.E.F. **BTP COMPETENCES DES MAITRES D'APPRENTISSAGE - AVENANT N° 1 DU 13 NOVEMBRE 2008**

La profession du BTP décide de développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages, des périodes de formation en entreprise, en particulier des jeunes sous contrat d'apprentissage.

Les partenaires sociaux traduisent leur ambition, décrite dans le préambule ci-avant, par la mise en œuvre de mesures complémentaires relatives aux maîtres d'apprentissage dans le cadre de la formation des apprentis du secteur du bâtiment. Elles sont recommandées dans les autres situations de formation des jeunes :

- formation des maîtres d'apprentissage à leur mission et validation de leurs compétences ou validation des compétences acquises par l'expérience, par la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé (TMAC) ;
- engagement du salarié désigné maître d'apprentissage, de son employeur et de l'apprenti par la signature de la charte professionnelle, au moment de la signature du contrat d'apprentissage ;
- reconnaissance de l'importance de la mission et de l'engagement par une indemnité versée au maître d'apprentissage confirmé fixée dans le cadre des conventions collectives de branche ou de dispositions spécifiques plus favorables définies dans le cadre d'une politique d'entreprise.

<https://www.lemoniteur.fr/article/accords-professionnels-btp-france-entiere.1764549>

LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE

Accord du 26 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Article 1^{er} en vigueur étendu

Article 1er Objectifs de la formation professionnelle dans les industries chimiques

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie doit notamment concourir à :

- assurer la qualification des salariés nécessaire au développement des industries chimiques ;
- développer l'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un accroissement de leurs compétences et de leur qualification ;
- maintenir et développer leurs compétences face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements. Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux ont retenu les objectifs de formation suivants pour la branche :
- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- assurer l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et à la réglementation spécifique du secteur au travers du plan de formation ;
- assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou l'évolution professionnelle des salariés par le développement de leurs compétences et de leurs connaissances ;
- développer les compétences managériales des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

Promotion des formations technologiques

Article 24

Conclusion d'une convention-cadre de coopération pour l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage

Comme prévu à l'[article L. 6242-1 du code du travail](#), les parties signataires demandent à l'OPCA de branche de signer une convention de coopération avec le ministère de l'Education nationale et celui de l'Enseignement supérieur et de la Recherche qui s'inscrit dans la suite de la convention de coopération signée par l'UIC avec ces ministères depuis 2000 et qui se termine au 31 décembre 2015.

Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche est chargé de suivre la négociation de cette convention et les actions menées au titre de cette convention, notamment celles financées par les fonds non affectés de la taxe d'apprentissage par les entreprises de la branche.

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord pourront être signataires, au côté de l'OPCA de branche, de cette convention.

Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance

Article 1

Les parties signataires, par le présent accord, adaptent les dispositions relatives à l'alternance applicables dans la branche des industries chimiques au regard de la nouvelle réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018.

L'objet du présent accord est de permettre la poursuite du développement de l'alternance dans la branche qui représente un enjeu à la fois pour l'insertion des jeunes, pour l'attractivité des métiers et pour le renouvellement des compétences dans les entreprises.

Les parties signataires réaffirment le rôle majeur de l'alternance qui constitue un moyen d'entrée privilégié dans la vie professionnelle, notamment pour les jeunes, et de transmission des compétences dans les entreprises. En 2021, l'objectif du nombre d'alternants dans la branche est fixé à 6 000.

La branche se fixe comme objectif de développer le recours à l'alternance en augmentant progressivement le nombre d'alternants dans les industries chimiques pour aboutir à une augmentation de 30 % en 4 ans (2022-2025), et de porter une attention particulière au développement de l'alternance dans son cœur de métier, ce qui favorise le renouvellement des compétences.

Dans ce but, les parties signataires demandent à l'OPCO2i de s'organiser pour concourir à cet objectif, notamment en identifiant au sein de l'OPCO2i des conseillers ayant pour objectif spécifique d'accompagner les entreprises, les centres de formation et les parties prenantes dans le développement de l'attractivité des métiers des industries de la chimie.

- **Principaux points de l'accord**

Parmi les points principaux de l'accord, on peut noter :

- une augmentation conventionnelle du barème légal des rémunérations des apprentis et des contrats de professionnalisation ;
- la création d'un chapitre dédié sur les aides au logement des alternants ainsi que d'une aide à l'obtention du permis de conduire grâce à un abondement du Compte Personnel de Formation ;
- le maintien du salaire de base en cas de suspension d'un CDI pour conclure un contrat d'apprentissage ainsi que les droits à mutuelle, retraite complémentaire et garanties conventionnelles liées au dépotage ;
- des mesures en faveur du tutorat ;
- l'établissement d'une liste de certifications éligibles au dispositif PROA.

LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT

ACCORD DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT DU 05 SEPTEMBRE 2017 RELATIF AUX STAGIAIRES

Art5

(...) Le stage, ayant une finalité pédagogique, fait l'objet d'une concertation entre un enseignant de l'établissement scolaire ou universitaire auquel appartient le stagiaire, un membre de l'entreprise d'accueil [...] Le projet de stage est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes. [...]

LA BRANCHE DE L'HABITAT ET DU LOGEMENT

CCN DE L'HABITAT ET LOGEMENT DU 11/07/2003

Le tuteur a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'alternant dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée, au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation.

Plus précisément, les missions du tuteur sont les suivantes :

- écoute, conseil, aide, accompagnement et présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'alternant ;
- accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'alternant ;
- contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'alternant, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'alternant, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés ;
- veille au respect de l'emploi du temps de l'alternant et aux conditions spécifiques d'emploi le cas échéant ;
- participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l'entreprise ;
- contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'alternant ;
- rencontre et débat avec le centre de formation ;
- participation aux actions de suivi et de bilan ;
- veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur ne peut suivre 2 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, notamment d'une formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'alternant et des diplômes.

Lorsque le tuteur exerce sa fonction pour la 1^{re} fois, une formation est obligatoire dans un délai raisonnable suivant le début du contrat ;

- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ce qui implique un aménagement de son activité en conséquence.

LA BRANCHE DE LA BOULANGERIE PATISSERIE

-Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976. Etendue par arrêté du 21 juin 1978

LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATERIELS AGRICOLES

-Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif à la formation professionnelle (2020) entreprise de location et maintenance matériels agricoles

Entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM

https://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=notice_display&id=72985

<https://www.asf-france.com/wp-content/uploads/2019/10/ASF2022032.pdf>

LA BRANCHE DE LA METALLURGIE

Accord du 8 Novembre 2019 et Avenant métallurgie du 28 septembre 2022

[Accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

extraits

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique visées à l'article 67, adaptée aux objectifs de la formation et aux besoins des publics.

Dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, le temps passé par un apprenti en CFA peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs (1), avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement du présent

alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, le temps passé par un apprenti en CFA peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs [\(1\)](#), avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement du présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Article 36

Missions (du tuteur)

Le tuteur, seul, ou le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

1° D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A), d'un stage de la formation initiale ou de la formation professionnelle continue.

2° D'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle.

3° De veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées.

4° D'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes.

5° De participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents, en particulier lorsqu'il est exercé par un salarié expérimenté.

En application de [l'article L. 5151-9 du code du travail](#), l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros financés par l'État, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues à [l'article D. 5151-14 du code du travail](#).

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, un tuteur est désigné à la fois dans le groupement d'employeurs et dans chacune des entreprises utilisatrices. Les missions visées aux 1° à 3° ci-dessus sont confiées au tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice. Celles

visées aux 4° et 5° sont assurées par le tuteur désigné au sein du groupement d'employeurs, en liaison avec le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice.

Article 37

Modalités d'exercice de la fonction (de tuteur)

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction attestée par le certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) « Tutorat en entreprise » enregistré dans le répertoire spécifique (RS).

Les signataires rappellent que tout titulaire du CCPI « Tutorat en entreprise » peut faire une demande auprès du représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi au sein de la DIRECCTE pour obtenir, par équivalence, la certification intitulée « Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur » créée par arrêté ministériel du 17 décembre 2018.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Enfin, lorsque la fonction tutorale exercée, dans le cadre du présent chapitre, par le salarié désigné par son employeur constitue une activité significative, elle figure dans la fiche descriptive de l'emploi tenu.

Article 46

Financement des dispositifs de préparation à l'alternance (préparation à l'apprentissage industriel, démarrage d'une formation en apprentissage sans contrat d'apprentissage)

Les dispositifs de préparation à l'alternance constituent une voie privilégiée pour l'insertion des jeunes vers l'apprentissage. Ils contribuent à l'attractivité de l'industrie par la découverte des métiers.

La préparation à l'apprentissage industriel permet aux jeunes qui connaissent des difficultés d'accès à l'apprentissage de bénéficier d'un accompagnement spécifique les préparant à intégrer une formation en alternance et à intégrer le monde de l'entreprise. Elle est financée par l'État, dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences. Pendant la préparation à l'apprentissage industriel, le bénéficiaire est affilié à un régime de sécurité sociale et peut bénéficier d'une indemnisation selon son statut (demandeur d'emploi indemnisé, stagiaire de la formation professionnelle continue...).

Afin de l'accompagner dans ses choix d'orientation professionnelle et de lui permettre d'entrer en formation à tout moment, le dispositif d'entrée en apprentissage sans contrat permet au jeune de débiter, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, un cycle de formation en apprentissage sans avoir été engagé par un employeur, dans la limite

d'une durée de 3 mois. Pendant cette période, le CFA l'accompagne dans sa recherche d'un employeur. Le jeune peut, à tout moment, signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation. Sous réserve de la conclusion d'un contrat d'apprentissage au plus tard au terme des 3 mois, l'OPCO 2i prend en charge cette période d'apprentissage selon le niveau de prise en charge relatif au diplôme ou au titre préparé dans les conditions prévues à l'article 40.

<https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2023/10/Avenant-du-28-septembre-2023-a-laccord-du-8-novembre-2019-relatif-a-lemploi-a-lapprentissage-et-la-a-la-FP-dans-la-metallurgie.pdf>

S'agissant des contrats en alternance dans la branche, ils font le constat que l'ambition de disposer de 75 000 alternants à la fin de l'année 2023 est en passe d'être atteinte, relevant qu'au 31 décembre 2022, 72 641 alternants étaient employés dans la branche (*Données Opco 2i*). Ils décident de fixer un objectif de progression de 3 % pour l'année 2024, conformément aux orientations prises dans le cadre des travaux paritaires préparatoires en vue de la nouvelle convention triennale

L'accord porte notamment sur les classifications des alternants

LA BRANCHE MUTUALITE

Extraits :

Le présent accord vise à accompagner le développement du recours à l'alternance, notamment celui aux contrats d'apprentissage dans la mesure où l'apprentissage peut répondre aux besoins des entreprises en formations diplômantes. Cette pratique favorise l'insertion de jeunes ayant une formation initiale d'un niveau inférieur à celle requise pour occuper un emploi, ou ayant un bon niveau de formation générale mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel en inadéquation avec le marché du travail. L'apprentissage permet aussi de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes car il prépare à de nombreux diplômes y compris de niveau II et I.

Par ailleurs, le développement de l'alternance doit contribuer à la mixité des salariés, mixité des genres mais aussi mixité des qualifications.

Pour réaliser cet objet, la branche entend notamment :

- Améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des actions de communication et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. Des partenariats doivent être conclus avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle ainsi qu'avec les CFA dispensant les formations considérées comme prioritaires par la branche. Ces différentes actions mobilisent autant que de besoin les ressources et services de l'OPCA et de l'OCTA.
- Valoriser le statut des jeunes en alternance
- Valoriser les missions des maîtres d'apprentissage et des tuteurs
- Prendre, en coopération avec UNIFORMATION, les dispositions de nature améliorer les prises en charge des formations

6

LA BRANCHE DES INDUSTRIES AGRO ALIMENTAIRES

Accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage (2021) Cliquez ci-dessous

- [Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre](#)
- [Métiers de la transformation des grains](#)
- [Industries alimentaires diverses](#)
- [Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie](#)
- [Industries de la transformation des volailles](#)
- [Industrie laitière](#)
- [Industries charcutières \(salaisons, charcuteries, conserves de viandes\)](#)
- [Industries de produits alimentaires élaborés](#)
- [Exploitations frigorifiques](#)
- [Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes](#)
- [Œufs et industries en produits d'œufs \(centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation\)](#)
- [Activités de production des eaux embouteillées, de boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière](#)
- [Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé](#)
- [Produits du sol, engrais et produits connexes : négoce et industrie](#)
- [Expédition et exportation de fruits et légumes](#)
- [Caves coopératives viticoles et leurs unions](#)
- [Conserveries coopératives et SICA](#)
- [Coopératives agricoles laitières](#)
- [Personnel des organismes de contrôle laitier](#)
- [Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande](#)
- [Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre \(Métropole\)](#)
- [Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux](#)
- [Centres gestion agréés et habilités agricoles](#)
- [Sélection et reproduction animale](#)
- [Distilleries coopératives viticoles et SICA de distillation](#)
- [Entreprises agricoles de déshydratation](#)
- [Coopératives agricoles de teillage du lin](#)

Extraits

Afin de répondre au mieux aux enjeux des transitions sociétales, environnementales et technologiques, les entreprises du secteur alimentaire doivent mettre à profit l'ensemble des dispositifs pour permettre aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'acquérir et

d'actualiser leurs compétences : le plan de développement des compétences, la préparation opérationnelle à l'emploi, la promotion ou reconversion par l'alternance, l'entretien professionnel, le compte personnel de formation.

Des partenariats avec les acteurs de l'information et de l'orientation devront être renforcés pour mieux communiquer sur les métiers du secteur alimentaire et rendre plus attractives les filières scientifiques, technologiques et professionnelles préparant à ces métiers.

ILLUSTRATION COMPLÉMENTAIRE PAR UN ACCORD D'ENTREPRISE

Accord GRDF relatif à la formation en alternance Mai 2022

Extraits :

https://act4gaz.grdf.fr/system/files/document_download/file/2022-05/Accord%20alternance%20de%20GRDF.pdf

A partir de 2015, le positionnement du gaz dans la transition écologique, l'émergence des nouvelles technologies impactant fortement les activités du secteur du gaz, et les réelles opportunités de renouvellement de compétences liées à la pyramide des âges, ont amené GRDF et les entreprises du secteur à créer, en partenariat avec l'Education Nationale, une filière de formation gazière diplômante.

Les enjeux du développement de cette filière de formation pour GRDF sont les suivants :

- Préparer le futur et se doter des compétences permettant au gaz de garder toute sa place dans

le mix énergétique : compteurs communicants, gaz verts, réseaux communicants et interconnectés, mobilité durable... ;

- Créer des diplômes spécifiques à la filière gazière, s'appuyant sur un socle de compétences partagé ;

- Garantir le renouvellement des compétences en recherchant de nouveaux profils, ayant développé des compétences gazières en formation initiale ;

- Mieux impliquer l'entreprise dans la vie territoriale et les bassins d'emplois, en développant et

favorisant les relations écoles/entreprise ;

- Renforcer la culture gazière et la culture sécurité par l'alternance.

Afin de favoriser l'alternance en tant que voie privilégiée à l'embauche statutaire dans nos cœurs de métier, GRDF a progressivement mis en place, en collaboration avec un réseau partenaire et l'Education Nationale :

- Un diplôme de Titre Technicien Réseau Gaz (2015), dispensé en région par les neuf CFA des lycées partenaires de l'entreprise ;

- Un Baccalauréat Professionnel Technicien Gaz (2017), dispensé par ces neuf mêmes CFA ;

- GRDF s'oriente vers un nouveau diplôme en alternance, type BTS ou BUT, intégrant des modules de formation sur la filière gaz. Ce cursus doit permettre de couvrir nos besoins de recrutement sur les métiers de chargé d'affaires, de référent d'équipe, d'assistant chef d'équipe, de coordinateur PPI.

- Un Mastère Spécialisé Ingénierie et Gestion du Gaz (2018), dispensé par Mines ParisTech.

Sur cette filière de formation gaz développée par l'entreprise, Energy Formation est l'acteur central et référent en tant que porteur de l'ingénierie pédagogique gaz, de l'identification des besoins de compétences métier à la mise en œuvre des actions de formation.

Les contenus de formation « modulaires » intègrent les évolutions de la filière, afin d'anticiper les enjeux de la transition énergétique, le verdissement du gaz, et le développement des nouvelles compétences attendues. Certains travaux pratiques se déroulent sur les plateformes pédagogiques d'Energy Formation.

1.4. Faire du tutorat un facteur de réussite

GRDF assure la formation pratique des alternants, parallèlement à la formation théorique qui leur est dispensée par l'organisme de formation. Les contrats d'alternance peuvent

légalement être conclus à durée indéterminée ou déterminée. Au sein de GRDF, ils sont principalement conclus à durée déterminée. Les activités confiées à l'alternant sont en lien direct avec la formation ou la qualification visée et les enseignements théoriques dispensés en organisme de formation.

Conditions d'exercice du tutorat

Les tuteurs sont des acteurs clés de l'alternance. Ils doivent tous être formés et accompagnés pour comprendre les attendus de leur mission, accueillir l'apprenant, accompagner le développement de ses compétences et évaluer ses acquis

Situation de travail :

L'alternant n'a pas vocation à remplacer un salarié de l'entreprise, ni à occuper un emploi. Il est recruté pour apprendre et est accompagné durant toute la durée de son contrat par un tuteur ou un maître d'apprentissage. Dans la seconde partie de son apprentissage (pour les contrats de deux ans), il peut être envisagé que l'alternant travaille dans une équipe en « deuxième homme » de manière occasionnelle et dans un but pédagogique déterminé, sous réserve qu'il soit formé, qu'il dispose des habilitations nécessaires, que les consignes de sécurité soient dûment respectées et qu'un accompagnement ait été réalisé.

**DEUX EXEMPLES D'ENGAGEMENT D'ORGANISATIONS
PROFESSIONNELLES COMPLETANT LES ACCORDS DE BRANCHE**

Confrontées aux tensions de recrutement, à la méconnaissance du contenu et de l'évolution de leurs métiers, convaincues de l'importance de la formation initiale, et du rôle que doivent assurer auprès de l'école leurs entreprises affiliées, les branches professionnelles assurent à la fois la recherche et prospective au moyen de leurs observatoires, outils gérés de façon paritaire, et accompagnent les entreprises par des démarches globales de conseil et d'appui à l'accueil et la formation des jeunes tout long de leur parcours. En voici deux exemples.

1 - LA DEMARCHE DE L'UIMM

L'UIMM détaille le contenu du processus qui sera proposé au jeune accueilli dans l'entreprise. Elle recommande de présenter le produit ou service, de montrer concrètement aux élèves ce que produit l'entreprise : fabrique-t-on des objets ? Propose-t-on des services ? Commencer par le produit fini puis détailler le cheminement (les étapes les plus importantes) et les métiers pour y parvenir. Si possible, mettre le produit à disposition des élèves afin qu'ils puissent le voir, le toucher, etc. Décrire le cheminement au cours de la visite pour qu'il soit présenté de manière concrète aux élèves.

L'objectif final de cette visite n'est pas la production de l'entreprise, mais bien les témoignages de professionnels sur leur travail.

Les professionnels présentent leur métier Les intervenants présenteront aux élèves leur poste (leurs activités et leur rôle dans le processus de production ou de service), les outils qu'ils utilisent au quotidien, mais aussi leur parcours au sein de l'entreprise. Les parcours riches, originaux ou variés sont un atout, car ils montrent la variété des tâches et l'évolution possible dans l'entreprise. Si cela est possible, présentez aussi un métier « invisible » ou peu connu du grand public (mais qui le concerne), un métier dont la nature a beaucoup évolué ou est différente de ce que l'on peut imaginer ou encore un même métier mais exercé de deux façons différentes... Il s'agit notamment de montrer aux élèves la richesse des métiers existants et de bousculer les stéréotypes, qui peuvent fausser leurs choix d'orientation (exemple de préjugés dans l'industrie : il faut être manuel, être bon en français n'est pas utile, on ne gagne pas beaucoup d'argent...)

L'objectif des projets pédagogiques associant des entreprises industrielles est de permettre aux élèves de découvrir les métiers des industries technologiques en réalisant un projet pédagogique en lien avec les entreprises industrielles.

Le projet est ensuite évalué en fin d'année par un jury composé de représentants d'entreprises et du monde éducatif.

Ce type d'action permet d'accompagner les élèves dans leur choix d'orientation. Ces visites sont destinées à accompagner le choix de l'orientation professionnelle notamment des jeunes filles vers les filières scientifiques, technologiques et industrielles. Lors de l'évaluation de projet, un trophée spécial « Implication des filles » peut être attribué, pour rappeler que les métiers de l'industrie sont ouverts aux femmes. Cette action permet d'atteindre plusieurs objectifs :

-la découverte de l'entreprise et de l'univers industriel,

- la découverte de métiers d'avenir en rencontrant des professionnels sur leurs lieux de travail,
- lutter contre les idées reçues,
- susciter des vocations.

Les actions de promotion des métiers

http://www.observatoire-metallurgie.fr/sites/default/files/documents/2018-02/guide_egalite_femmes_hommes.pdf

L'entreprise accueille des prescripteurs (professeurs principaux, conseillers d'orientation, conseillers formation, conseillers Pôle Emploi, Missions Locales ...) dans le cadre de stages de 1 à 2 jours, afin de leur permettre d'appréhender sa culture d'entreprise, son organisation humaine, ses produits, ses clients et ses métiers.

L'UIMM met à disposition de prescripteurs de l'emploi, de l'orientation (conseillers Pôle Emploi, Missions locales,...) une plateforme d'information « Kit'Métiers des industries technologiques ». Cette plateforme permet aux prescripteurs de construire leur présentation afin de réaliser des actions propres de sensibilisation et de répondre aux questions qui concernent les métiers de la Branche. L'UIMM met à disposition des professeurs un kit numérique qui leur permet de présenter les métiers de l'industrie aux collégiens et lycéens, de manière ludique. La mallette propose plusieurs déroulés de cours, avec des exemples d'exercices, une présentation personnalisable et un quiz interactif.

Collaboration avec les Associations des Parents d'Élèves

La collaboration des UIMM avec les Associations des Parents d'Élèves en matière de déconstruction des stéréotypes peut prendre plusieurs formes : — sensibilisation d'autres parents, — échanges avec les enseignants et les prescripteurs de la formation et de l'orientation, — actions de sensibilisation des élèves

Plusieurs outils destinés au grand public ont été lancés à cette occasion: — Un site web, pour informer sur les métiers, les formations, mais également pour retrouver les offres d'emploi des entreprises industrielles, www.les-industries-technologiques.fr. — Un spot vidéo est diffusé sur tout le territoire dans les salles de cinéma, un média choisi pour toucher un large public. Il est relayé sur internet et sur le site www.les-industries-technologiques.fr. D'autres actions et outils permettent d'informer sur les métiers et d'attirer les talents, femmes et hommes : des fiches métiers, des interviews et des témoignages, des prix pour les salariés(es) épanouis dans les métiers,...

À la recherche de projets pédagogiques innovants

Des nouvelles initiatives en matière de communication et sensibilisation pourraient être aussi envisagées, notamment des collaborations avec des structures qui promeuvent des projets pédagogiques innovants (par exemple, le Forum des enseignants innovants). Des appels à projets pédagogiques innovants peuvent être également lancés auprès des élèves et lycéens eux-mêmes. Ils et elles sont le plus en mesure de savoir quelle est la manière la plus efficace d'intéresser leurs collègues. Une évaluation de l'impact des actions d'information et de sensibilisation Exemples d'indicateurs pouvant être utilisés : — le taux de remplissage (filles/garçons) dans les filières des CFAI, — le taux de remplissage

(filles/garçons) dans les filières industrielles des lycées, — le taux de filles en formation initiale dans les filières techniques

cf. <http://uimm-lorraine.com/wp-content/uploads/2022/02/Guide-2022-web-2.pdf>;

Le défi de la Branche de la métallurgie est de se construire une image plus moderne et attractive pour ses métiers.

Des préjugés concernant les métiers dans la Branche de la métallurgie persistent. Pourtant, dans la réalité, l'environnement de travail de l'usine a nettement évolué et de forts besoins en recrutement sont pourtant attendus dans un proche avenir et qui vont concerner toutes les qualifications (ingénieurs, techniciens, ouvriers qualifiés).

Les recommandations visent plusieurs volets : — une stratégie de communication innovante sur l'attractivité des métiers, — une stratégie de mise en avant de l'égalité professionnelle auprès des entreprises par les UIMM territoriales.

Une stratégie de communication innovante sur l'attractivité des métiers.

Dans un contexte actuel du recrutement dans la métallurgie autour des métiers en tension qui n'attirent pas plus de femmes que d'hommes, il s'impose de penser une campagne construite autour d'une image moderne dans le secteur. Cette image moderne du secteur permettra à tout type de talents (jeunes et moins jeunes, hommes et femmes, salariés et demandeurs d'emploi) de se projeter dans un chemin de carrière professionnelle sécurisé et non-discriminatoire à l'intérieur de l'industrie, avec la possibilité d'acquérir des compétences et des savoirs reconnus au niveau des qualifications, dans des conditions de travail en amélioration continue et avec des niveaux de rémunération supérieurs aux autres Branches..

Pourquoi les femmes ne s'orientent-elles pas de manière naturelle vers ces métiers ? Serait-ce une question de mentalité, d'autocensure, de pression de la société qui considère que les métiers de l'industrie sont sales, pénibles, peu valorisants et « pas faits pour une femme » ? Oui, sûrement. Une grande partie des femmes attirées par ces métiers suscitent d'abord l'interrogation puis la désapprobation de leur entourage. La présence des métiers en tension démontre que ces métiers ne semblent pas très attractifs pour les hommes non plus, en dépit du fait que les salaires dans la métallurgie demeurent en moyenne plus élevés que dans d'autres secteurs de l'économie. L'« Étude prospective des besoins de recrutement dans la métallurgie à horizon 2025 », estime les besoins en recrutement sur la période 2015-2020 de l'ordre de 102 000 à 115 000. Certains secteurs et notamment la construction aéronautique, les produits informatiques et électroniques semblent encore disposer d'un potentiel de croissance important. Les besoins se concentreront principalement sur des métiers à forte valeur ajoutée, tels que les opérateurs qualifiés, les ingénieurs et cadres techniques.

Le défi à relever de la Branche sera donc principalement d'attirer les compétences de manière générale, femmes et hommes confondus.

Le guide a comme but de contribuer à la construction d'une culture pérenne des échanges de bonnes pratiques entre les UIMM territoriales. Les actions et les outils sont présentés indépendamment sous forme de fiches pratiques. Ce format permet à chaque territoire de l'alimenter à tout instant avec des nouvelles initiatives. Cette nouvelle dynamique

d'échanges pourra s'étendre vers une dynamique de collaboration inter-Chambres autour d'autres projets.

2 -LES PROPOSITIONS DE LA FEDERATION DES TRAVAUX PUBLICS

La Fédération professionnelle des Travaux Publics énonce ses propositions dans le [guide fntp entreprise decouverte professionnelle pour les élèves de Collèges.](#)

Elle rappelle qu'une convention d'accueil entre l'entreprise, le chef d'établissement, l'élève et sa famille (ou son tuteur légal) est obligatoire, est systématiquement fournie par le collège, selon le modèle de convention type proposée par le ministère de l'Education nationale :

- http://cache.media.eduscol.education.fr/file/College/32/0/annexe2_592320.pdf

[guide fntp entreprise decouverte professionnelle stage 2018 0.pdf](#) ;

Et ailleurs en pays francophones :

[Statut de l'élève-stagiaire | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#) ;

[Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle | État de Vaud \(vd.ch\)](#)

[Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé – Entreprise privée \(gouv.qc.ca\)](#)

Une Convention d'accueil entre l'entreprise, le chef d'établissement, l'élève et sa famille (ou son tuteur légal) est obligatoire.

Elle doit être systématiquement fournie par l'Etablissement scolaire (Collège, Lycée Professionnel, Lycée général ou technologique) selon des modèles de Conventions types définies par le Ministère de l'Education nationale.

Pour les élèves de Collèges en séquences d'observation en milieu professionnel :

- http://cache.media.eduscol.education.fr/file/College/32/0/annexe2_592320.pdf

Pour les élèves des Lycée Professionnels et des lycées généraux et technologiques :

Quel est le statut du jeune pendant son stage ?

Les élèves demeurent sous statut scolaire durant leur période d'observation (élèves de Collèges) ou de formation en milieu professionnel (PFMP) (élèves de LP) ou de stages (étudiants en BTS).

Que peut-il faire ou ne pas faire pendant son stage ?

L'élève ne peut pas travailler comme un salarié de l'entreprise, ni même comme un apprenti.

Il ne peut donc pas utiliser des engins, machines, produits..

Il peut participer à des activités simples qui ne doivent pas être liées à l'utilisation de matériels ou machines professionnelles.

Il doit observer les travaux réalisés en équipe qui nécessitent des matériels professionnels et une expérience. Il peut utiliser des logiciels de type bureautique ou de conception sans pouvoir interférer sur les données de l'entreprise. Il peut se concentrer sur des activités rédactionnelles

- une revue de presse sur votre entreprise ou sur votre métier ;
- une petite interview de son maître de stage en 5 ou 10 questions ;
- quelques notes au sujet d'une réunion à laquelle il aura pu assister ;
- un résumé de sa journée en 5 lignes chaque jour ;
- des légendes correspondant aux photos prises pendant la journée.

Quels sont les objectifs du stage pour l'entreprise ?

*Faire connaître le fonctionnement et les valeurs de l'entreprise

*Prendre conscience des règles et de l'organisation d'une entreprise, faire découvrir les métiers des Travaux Publics

*Découvrir les voies de formation et les voies d'accès au monde technologique, économique et professionnel

*Valoriser l'image de l'entreprise, des métiers et du savoir-faire des professionnels du secteur Renforcer l'attractivité de notre secteur

pour les élèves

*Comprendre l'adéquation entre voie de formation, secteurs d'activité et métiers renforcer l'attractivité de notre secteur Enrichir ses représentations des métiers et des organisations,

*Favoriser la relation école-entreprise

*Réfléchir à son avenir personnel pour élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnel

pour l'entreprise,

*Accueillir le jeune nécessite d'identifier un référent, contracter une assurance, préparer l'emploi du temps du jeune

accueillir le stagiaire

Avant son arrivée ; l'accueil, la logistique ; les consignes

recruter un stagiaire de 3e

Répondre à une demande ; rencontrer le stagiaire

finaliser le stage

Bilan ; Évaluation ; les activités ; les notes et le rapport de stage

Les obligations afférentes à la sécurité et conditions d'accueil des stagiaires

cf. le site INRS / obligations de sécurité et prévention des risques [Accueil des stagiaires : quelles obligations pour l'employeur ? - Actualité - INRS](#)

Les sources d'information relative aux droits et obligation sur Service public.fr [Stage ou observation d'un jeune de moins de 16 ans : quelles sont les règles ? | Service-public.fr](#) ;

[Les stages étudiants en milieu professionnel - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\);](#)

[Stages : obligations de l'employeur | Entreprendre.Service-Public.fr ;*](#)

Accueillir des stagiaires au sein de son entreprise constitue une pratique courante, permettant de mettre en situation professionnelle des élèves ou étudiants.

Pour autant, un certain nombre d'obligations s'impose à l'employeur, tant vis-vis de l'établissement de formation, que du stagiaire.

A quels postes de travail l'employeur peut-il affecter un stagiaire ?

N'étant pas liés par un contrat de travail, les stagiaires ne sont pas considérés par le Code du travail comme des salariés, mais plus largement comme des « travailleurs ».

Par ailleurs, un stage n'étant pas assimilable à un emploi, il est interdit de recourir à un stagiaire pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, faire face à un accroissement temporaire d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié. Dans de telles situations, la convention de stage pourrait être requalifiée en contrat de travail par le conseil de prud'hommes.

L'employeur doit confier au stagiaire des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement de formation, en fonction du diplôme ou du certificat préparé et des activités de l'entreprise.

L'enseignant référent chargé du bon déroulement du stage peut, durant le stage et si nécessaire, proposer à l'employeur de redéfinir une ou plusieurs de ces missions.

Certains travaux sont-ils interdits aux stagiaires ?

La réglementation ne prévoit aucune interdiction spécifique pour les stagiaires, à l'exception des tâches dangereuses pour leur santé ou leur sécurité.

Si le stagiaire est mineur, il conviendra toutefois de s'assurer du respect des dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans. En effet, certains travaux particulièrement dangereux sont interdits aux travailleurs mineurs, quel que soit leur statut (CDI, CDD, stagiaires, apprentis, contrat de professionnalisation, etc.).

Ainsi, à titre d'exemple, un employeur ne pourra pas affecter un stagiaire mineur à des travaux exposant à des agents chimiques dangereux, à des travaux en hauteur, ou bien à un poste impliquant la conduite d'un chariot.

Lorsqu'un agent de l'inspection du travail constate une infraction de l'employeur à ces dispositions, il peut retirer immédiatement le stagiaire mineur de la situation dangereuse sans que cela n'entraîne de préjudice pécuniaire pour le stagiaire.

Quelles formalités l'employeur doit-il accomplir ?

Afin d'accueillir et encadrer au mieux le ou les stagiaires dans l'entreprise conformément à leur cursus pédagogique (au maximum trois stagiaires simultanément), l'employeur doit désigner un tuteur, parmi les salariés. A cet égard, les missions de ce dernier peuvent être précisées par un accord d'entreprise.

Une convention de stage doit être établie et signée entre l'employeur, l'établissement d'enseignement et l'élève ou l'étudiant stagiaire, conformément aux modèles prévus par la réglementation.

Cette convention doit notamment préciser :

- les compétences que le stagiaire doit acquérir, les activités confiées, les modalités du suivi,
- la durée du stage (qui ne peut dépasser six mois par année d'enseignement),
- les noms du tuteur et de l'enseignant référent.

Pour les stagiaires mineurs affectés à des travaux interdits mais susceptibles de dérogations, l'employeur doit avoir au préalable adressé sa déclaration à l'inspection du travail.

Bien qu'ils ne soient pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, les stagiaires doivent être inscrits dans une partie spécifique du registre unique du personnel, qui est conservé cinq ans après leur départ de l'entreprise.

De plus, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit mettre à la disposition du comité social et économique (CSE), grâce à la base de données économiques et sociales (BDES), des informations sur l'évolution du nombre de stagiaires.

A la fin du stage, l'employeur remet au stagiaire une attestation mentionnant la durée effective totale du stage et selon les cas la gratification versée.

De quels droits et protections bénéficie le stagiaire dans l'entreprise ?

Les stagiaires ne sont pas considérés par le Code du travail comme des salariés, ils bénéficient néanmoins des mêmes protections et droits que ces derniers.

Ainsi, l'employeur, garant des libertés individuelles à leur égard, doit les protéger contre le harcèlement moral ou sexuel. Il doit faire respecter les règles en vigueur dans l'entreprise concernant la durée maximale de travail et les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Il doit leur donner accès au restaurant d'entreprise ou leur faire bénéficier des tickets restaurant et prendre en charge leurs frais de transport. Il peut leur accorder des congés lorsque les stages durent plus de deux mois et doit autoriser les congés pour grossesse, paternité ou adoption.

3.2 PRESENTATION DES DISPOSITIFS DE PARTENARIAT ENTRE ECOLES ET ENTREPRISES

AU NIVEAU LOCAL

ANNEXE 1 LE PARTENARIAT ECOLE-ENTREPRISE AU NIVEAU DE CHAQUE ETABLISSEMENT

OBJECTIF (S) :

Améliorer les relations entre les Etablissements scolaires et les Entreprises

La relation École-entreprise s'inscrit différemment selon les établissements.

Au niveau du collège l'objectif essentiel est de faire découvrir les métiers et les voies de formation pour y accéder (les métiers à tous les niveaux sont visés) avec pour beaucoup d'élèves un accès à une formation professionnalisante dès la fin du collège. De nombreux dispositifs ont successivement été mis en place pour cela (pour n'en citer que quelques uns, la découverte professionnelle version 3h pour tous les publics et version 6h puis 3^e prépa métiers pour les élèves s'orientant vers une formation professionnelle post 3^e, le parcours Avenir pour découvrir les métiers et le monde économique de la 6^e à la Terminale, les nouveaux dispositifs pour le soutien à l'orientation). Ces différents dispositifs s'appuient sur des stages de découverte en entreprise, sur des outils divers (visites d'entreprises, intervention de professionnels en classe, création de mini-entreprises, concours divers, sites d'information, etc.) qui nécessitent la mise en place d'une véritable relation constructive entre les établissements scolaires et les milieux économiques (<https://eduscol.education.fr/810/ressources-pour-accompagner-lorientation>).

Au niveau du lycée et des voies générales et technologiques, les objectifs de découverte des métiers et des formations associées se poursuivent mais à un autre niveau. Au niveau de la voie professionnelle (statuts scolaire ou d'apprenti, du CAP au BTS et formation continue des adultes dans le réseau des GRETA), de nouveaux enjeux apparaissent, s'ajoutent sans les supprimer à ceux des voies générales et technologiques :

- être force de proposition pour l'évolution de la carte des formations ou l'adaptation des formations ;
- être membre d'un CMQ(E) associé à une filière ;
- développer des formations en apprentissage ;
- trouver des PFMP et stages de qualité, optimiser leur calendrier en lien avec les autres établissements d'un bassin et les entreprises d'accueil ;
- améliorer la pédagogie de l'alternance (lien entreprise-lycée, formation des tuteurs) ;
- participation de personnels d'entreprise dans les jurys d'examen ;
- intervention de personnels d'entreprise dans la formation ;
- production de ressources pédagogiques issues de situations d'entreprise ;
- améliorer la formation et l'insertion par la prise en charge de projets contractualisés avec des entreprises (projets industriels en STS par exemple, participer aux travaux d'une plate-forme technologique ;

- développer la formation continue à destination des entreprises ;
- etc.

Les partenariats nécessitent notamment la mise en réseaux d'acteurs, la mise en place d'instances d'échanges, de consultation de propositions et la réalisation d'évènements communs de valorisation (Semaine École-entreprise, Semaine de l'industrie, Semaine de l'économie sociale et solidaire, etc.), la mise en place d'actions académiques et locales portées par les établissements et le monde professionnel environnant.

Les actions de partenariat peuvent également être mises en œuvre sous la forme de soutien, de parrainage, d'actions de sensibilisation, de promotion, de fourniture de « kit pédagogique », de visites d'entreprise, de rencontres avec des professionnels (Forum), d'accueil d'élèves de collège en stage, d'accueil en stage de personnels de l'éducation nationale (enseignants, personnels d'encadrement, d'éducation et d'orientation). »

Source [Bulletin officiel n°43 du 24 novembre 2016](#)

Créé dans chaque Lycée professionnel, le Bureau des Entreprises garantit à tous les jeunes une insertion professionnelle réussie et répond aux grands défis de notre économie.

« Le bureau des entreprises est, pour les acteurs du monde professionnel, le point d'entrée au sein de chaque lycée professionnel. Lieu dédié aux partenariats et à la mise en synergie des acteurs, il permet d'impulser et de renforcer les interactions qu'entretient l'établissement avec ses partenaires professionnels, au bénéfice des partenaires économiques, des élèves, des étudiants, des apprentis, voire des stagiaires de la formation continue.

Ses actions contribuent à l'attractivité des formations professionnelles, à la réussite des parcours de formation, à l'amélioration de l'insertion professionnelle et à l'adaptation des formations aux besoins en compétences du territoire.

Placé sous la responsabilité du proviseur et sous la coordination du directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT), le responsable du bureau des entreprises s'assure de la mise en œuvre des missions confiées au bureau et en coordonne les activités. Dédié au bureau des entreprises, il est garant d'une activité assurée sur l'intégralité de la semaine. »

Source : [Bulletin officiel n° 21 du 25 mai 2023](#)

« Auprès des équipes de direction, aux côtés des équipes pédagogiques et en lien avec les milieux professionnels, le responsable du bureau des entreprises en lycée professionnel :

- met en place et anime les partenariats avec les acteurs du territoire
- met en œuvre la relation école-entreprise dans les parcours de formation des apprenants ;
- organise les temps de formation en milieu professionnel : période de formation en milieu professionnel (PFMP), stage et alternance

Modalités :

Axe 1 – Développer des partenariats avec les acteurs économiques du territoire

Recherche, formalisation et suivi des partenariats avec les acteurs économiques du territoire ;

Organisation d'événements avec les partenaires professionnels de l'établissement

Contribution à l'évolution de la carte des formations de l'établissement

Axe 2 – Faire vivre la relation école/entreprise dans les parcours des apprenants

Préparation des temps de formation en milieu professionnel

Documents de suivi, livrets d'alternance entre établissement de formation, milieu professionnel

L'insertion professionnelle des élèves en classe terminale

Installation de réseaux d'anciens élèves

Axe 3 – Organiser les temps de formation en milieu professionnel

Actualisation et suivi de la qualité des sites d'accueil des élèves

Communication auprès des acteurs économiques

Recherche des lieux d'accueil en concertation avec l'équipe pédagogique

L'organisation du suivi (convention, professeur référent, lien avec tuteur, visites)

Les allocations de périodes de formation en milieu professionnel

Moyens :

Moyens déjà dédiés aux missions des DDFPT et assistants techniques des DDFPT
Mobilisation d'emplois ou décharges d'emplois d'enseignants Désignation d'un
responsable du bureau des entreprises rémunéré

texte(s) de références :

La circulaire du 24 mai 2023, parue au BO du 25 mai 2023

AU NIVEAU DES TERRITOIRES

ANNEXE 2 LES BASSINS DE FORMATION ET LES BASSINS D'EMPLOI

LES BASSINS DE FORMATION

Le bassin d'éducation et de formation est un espace géographique pertinent pour favoriser l'animation pédagogique et la coopération entre les établissements scolaires.

Les bassins favorisent la continuité des parcours des élèves de l'école au lycée. Enfin, sans se substituer au rôle propre de l'établissement, le bassin est le niveau où peut se construire une politique de ressources humaines de proximité.

Prenant appui sur une réalité territoriale caractérisée par des éléments démographiques et socio-économiques, les missions du bassin s'organisent autour de quatre pôles principaux :

- Animation, coordination et coopération pédagogique et éducative
- Information, orientation, insertion
- Valorisation des ressources humaines
- Analyse prospective sur l'offre de formation.

LES BASSINS D'EMPLOI

Objectif (s) :

Organisation et animation du dialogue et de la concertation sur le territoire

Propositions d'actions en faveur de l'emploi auxquelles les entreprises peuvent participer

Gestion de dispositifs intéressant l'emploi ou l'insertion.

Amélioration de la compétitivité des entreprises

Amélioration de la compétitivité des entreprises

Modalités d'organisation du partenariat :

Structuration et valorisation du territoire

Soutien à la création de nouvelles activités et de nouveaux emplois

Formation pour l'emploi et l'insertion

moyens :

Moyens institutionnels

texte(s) de références ;

Décret n° 2002-790 du 3 mai 2002, Circulaire n°2004-007 du 16 février 2004 (BOTR n°6 du 5/04/04)

ANNEXE 3 LES COMITES LOCAUX EDUCATION ECONOMIE (CLEE)

Présents dans chaque Académie, au nombre de 280 au plan national (estimation en 2018), les Comités Locaux École-Entreprise (CLEE) sont des lieux d'échanges et de ressources entre le monde de l'Entreprise et celui de l'École sur les données liées à la relation formation-emploi. Ils constituent une force de propositions et d'actions au service des acteurs d'un territoire.

OBJECTIF (S) :

Apprendre à travailler ensemble et pérenniser les partenariats

Améliorer la qualité des stages sur la découverte des métiers

Apporter aux enseignants une culture de l'économie locale

Identifier les besoins locaux en formation professionnelle

MODALITES D'ORGANISATION DU PARTENARIAT :

Regroupement de représentants

*de l'éducation : Collèges, lycées

*de l'économie

*de l'insertion et de l'emploi

MOYENS :

Moyens institutionnels

TEXTE(S) DE REFERENCES ;

Bulletin officiel n°43 du 24 novembre 2016

Circulaire n° 2016-183 du 22-11-2016

UN BREF HISTORIQUE DES COMITES LOCAUX EDUCATION ECONOMIE

(Extrait de l'article « les CLEE, une démarche d'avenir_» paru dans la revue nationale de l'AFDET)

Les Comités Locaux Ecole Entreprise (CLEE) ont comme objectif de « rapprocher le monde éducatif et le monde économique » afin de « faciliter l'orientation, la formation professionnelle puis une première insertion des jeunes dans le monde du travail ».

Les CLEE sont à ce jour au nombre de 280 (selon les informations recueillies par nos sections)

En l'absence d'une impulsion nationale jusqu'en 2016, ils ont fait l'objet d'un surprenant effet « boule de neige » par leur création de territoire en territoire et d'académie en académie, correspondant ainsi à une véritable attente.

UNE CREATION A PARTIR D'UNE INITIATIVE ACADEMIQUE :

Les CLEE ont été créés par M. JP de Gaudemar alors Recteur de l'Académie de Strasbourg et le Président d'une Chambre Consulaire représentant l'Economie régionale, en tant qu'instances de concertation et d'initiatives communes entre Ecoles et Entreprises à l'échelle d'espaces territoriaux communs, ni trop restreints ni trop vastes.

Il fut ainsi retenu que le Bassin de formation ou/et d'emplois constituait le bon niveau pour faciliter de vrais dialogues avec une continuité d'actions entre des interlocuteurs dès lors qu'ils sont tous attachés au développement de leur territoire.

Les CLEE furent ensuite créés les Académies de Toulouse puis d'Aix-Marseille, avec la création de Comités Locaux Ecole Entreprise dans tous les Bassins de ces deux Académies, et selon des modalités de fonctionnement peu à peu précisées au regard de l'expérience.

Simultanément, l'intérêt pour la création de tels Comités se répandit progressivement au-delà de ces trois Académies, grâce aux échanges réguliers entre les Délégués Académiques aux Enseignements techniques.

Ainsi, sur leur proposition et après décision de plusieurs Recteurs, les CLEE sont présents aujourd'hui au sein de treize Académies (1) coordonnés par le DAET (ou le DRAFPIC).

Simultanément, le Ministère de l'Education Nationale a donné à partir de 2016, une forte impulsion afin que chaque Académie mette en œuvre une véritable stratégie Ecole-Entreprise (Comité académique école-entreprise, Partenariats avec les Branches professionnelles, Semaine école-entreprise), même si jusqu'à présent, il n'y a pas eu encore de véritable directive ou orientation nationale portant sur les CLEE.

LES OBJECTIFS DES CLEE

Chaque CLEE se donne plusieurs objectifs afin de décider d'actions menées en commun entre Etablissements de formation et Entreprises d'un même territoire, et cela en respectant les compétences respectives de chacun.

Pour l'essentiel, il s'agit de contribuer à :

- Une meilleure connaissance réciproque entre Chefs d'Entreprises et Chefs d'Etablissements et entre Entreprises et Etablissements scolaires,

- Une meilleure compréhension des relations- notamment au niveau local- entre les formations professionnalisantes existantes et les emplois à venir, ainsi que des perspectives d'évolution une amélioration de l'information sur les métiers, les niveaux de qualification attendus, les secteurs porteurs d'emplois ainsi que sur les formations existant sur le territoire,

- L'organisation du Parcours Avenir

- .-L'organisation de formations en alternance entre lycées et entreprises, sous statut scolaire ou étudiant (BTS) et en apprentissage,

-Et la mise en œuvre d'actions innovantes.

LES ACTIONS DES CLEE :

Il n'est pas possible d'en lister ici une liste exhaustive mais simplement d'en citer quelques exemples parmi les plus significatifs ou innovants :

- Organisation de journées sous forme de « vis ma vie » :

*pour des Chefs d'entreprises locaux volontaires auprès de Chefs d'Etablissements de Collèges et Lycées (notamment professionnels et technologiques) et réciproquement,

*pour des Chefs d'établissement auprès de Chefs d'Entreprises, afin de permettre une meilleure compréhension de leurs métiers respectifs (intérêt et contraintes), points communs (management d'équipes.) et différences (objectif de service public ou présence sur marché concurrentiel, etc....),

- Réunions de présentation puis d'analyse partagée à propos du tissu économique local puis des formations existantes ; élaboration éventuelle de propositions d'évolution,

- Organisation de Forums métiers- formation avec tous les acteurs locaux, de la venue de professionnels dans des classes dans le cadre du Parcours Avenir et de visites d'entreprises pour des élèves (si préparées puis analysées en classes).,

- Organisation de la semaine Ecole –Entreprise, de la semaine de l'Industrie.,

- Visites d'entreprises pour les professeurs et les COP,

-Gestion et suivi de banque(s) de stages en entreprises et contacts avec le réseau d'entreprises locales pour trouver les stages manquants ; ex création ou le relai et suivi local de pôles de stages et de « monstagenligne.fr » créé par l'ONISEP.

Dans certains CLEE, recueil des besoins en formation continue des entreprises,

Et toutes formes d'actions innovantes, telles que par exemple, la création de sites Intranet ou Internet, l'organisation de Séminaires, la mise en œuvre de transferts technologiques et la réalisation de projets industriels avec la participation d'élèves de BTS.

LES MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CLEE

A la lecture des quelques actions précédemment citées, on pourrait considérer à première vue, que la création des CLEE ne représente que peu de nouveauté

Or ils présentent deux aspects véritablement innovants :

- Ils représentent le niveau territorial dans la stratégie Ecole-Entreprise impulsée par le Ministère.

En effet, si celle-ci est bien définie à tous les niveaux, national (ex : les Conventions MEN-Branches professionnelles), académique (ex : Mission académique Ecole-Entreprise) et des Etablissements (notamment Collèges, LP et LGT), elle ne l'est pas véritablement à l'échelle

des territoires socio-économiques que constituent les Bassins d'emploi et de formation, pourtant également porteurs de vraies dynamiques de développement.

Ce n'est d'ailleurs point un hasard si les CLEE se créent souvent plus facilement au sein de Territoires socio-économiques bien identifiés (Bassins d'emploi et de formation de villes moyenne et des petites villes) qu'au sein des grandes agglomérations

En effet, « considérer l'autre comme un véritable partenaire et pas seulement un prestataire » ne s'improvise pas, et cela d'autant plus dans notre pays où la méfiance avec méconnaissance et préjugés réciproques entre monde éducatif et monde économique fut trop longtemps de mise !

Or les CLEE ont montré qu'ils peuvent en être à la fois, les relais, les amplificateurs et des lieux d'initiatives au niveau de ces Territoires.

Ils ont adopté par ailleurs pour la plupart d'entre eux, un mode d'organisation et de fonctionnement innovant et véritablement partenarial qui leur permet ainsi d'être plus efficaces, car en situation de mobiliser simultanément et en synergie deux réseaux déjà existants, celui des entreprises et celui des établissements scolaires.

Une telle attitude n'est pas naturelle !

Les CLEE ont donc peu à peu inventé quelques principes d'organisation tout à fait originaux.

Et ils ont découvert chemin faisant, que c'était le respect de ces règles du jeu (une fois débattues puis adoptées) qui leur permet paradoxalement une plus grande liberté et efficacité, en évitant notamment d'inutiles méfiances ou conflits de pouvoirs, d'autant qu'il s'agit ici de n'agir ensemble qu'à la condition d'être préalablement d'accord sur les actions à mener.

Une première « Charte des CLEE » a été conçue en 2006 par l'Académie d'Aix-Marseille, à l'issue d'années de fonctionnement et en concertation avec tous les CLEE, puis co-signée le Recteur et le Président de l'Union patronale régionale (instance rassemblant le MEDEF et la CGPME) et par les Co-animateurs des CLEE. Elle a été ensuite reprise peu ou prou et adaptée par de nombreuses autres Académies.

QUELQUES POINTS FORTS DES CLEE

Au-delà du nombre et de la qualité des actions réalisées par les CLEE - et dont la plupart n'aurait point eu lieu en leur absence - quelques idées- force émergent plus globalement à propos des apports spécifiques des CLEE, et cela à partir de nombreux témoignages et après déjà une dizaine d'années d'existence pour certains d'entre eux :

1-L'intérêt croissant de la part de la plupart des membres, à l'égard de la découverte et d'une meilleure compréhension « d'un autre monde » (pour les uns, l'économie et pour les autres l'Education nationale), si proche car sur le même territoire et que chacun croyait pourtant déjà bien connaître !

L'étonnement des Chefs d'entreprise

Tous ceux qui ont participé à un « vis ma vie » au sein d'un établissement scolaire ont été surpris non seulement par les similitudes avec leur fonction en entreprise, mais aussi par le niveau d'engagement personnel, la complexité et les difficultés particulières pour en assurer la direction : « ah ! mais vous n'avez pas vous, la possibilité de choisir comme nous, votre « matière première » puisque vous devez accueillir tous les élèves » ; « vous devez manager des personnels que vous n'avez pas recruté, et en plus, vous avez des responsabilités limitées à leur égard », etc..

La surprise des Chefs d'Etablissement

De leur côté, outre la fréquente « découverte de l'ampleur des marges de liberté de la plupart des chefs d'entreprises quant à leur mode de management », les chefs d'établissement ont été surpris notamment par « l'extraordinaire diversité des modes de fonctionnement des entreprises » ainsi que « la pression due à la constante nécessité d'obtenir des résultats à court terme ».

2-Le développement d'un intérêt partagé (plus important que celui imaginé au départ) en vue de s'informer mutuellement, réfléchir puis surtout d'agir ensemble !

Chaque CLEE permet en effet de s'informer puis d'échanger à propos des particularités économiques du territoire, mais aussi du choix et de la cohérence des formations professionnalisantes des LP et LGT du Bassin afin de d'apprécier dans quelle mesure, elles favorisent ou non l'image et l'attractivité du Territoire avec ses particularités ainsi que l'emploi au niveau local (en cas notamment de recherche de personnels qualifiés dans certains secteurs).

En effet, malgré la crise économique actuelle, on constate ici ou là des véritables tensions dans certains secteurs, notamment industriels

Il permet également de prendre conscience de l'importance de la présence des Etablissements également sur le plan économique (nombre de personnels enseignants et administratifs avec pouvoir d'achat local, etc..).

Ainsi, au-delà des premières fréquentes motivations de chefs d'établissement pour participer au CLEE (par exemple : « trouver plus de stages en entreprise pour ses élèves ») ou de chefs d'entreprises souvent également parents d'élèves (« c'était aussi pour mieux comprendre l'école de mes enfants. »), le CLEE peut devenir un important lieu d'initiatives pour « renforcer les complémentarités entre éducation et économie ainsi qu'une meilleure cohérence du territoire ».

Ce constat a amené à considérer qu'être membre d'un CLEE et de son Comité de pilotage relève de la responsabilité de dirigeants d'entreprises ou d'établissements car ils ont les uns et les autres, une responsabilité de « même niveau » dans le même territoire, même si bien entendu, ils peuvent se faire représenter à telle ou telle occasion dans les instances du CLEE.

Par contre, il est bien sûr essentiel de permettre la pleine participation des enseignants et autres personnels et des salariés d'entreprises volontaires dès la préparation puis lors de la réalisation des actions décidées par le CLEE.

3- La découverte puis l'adhésion pour agir dans le cadre d'une organisation véritablement partenariale !

En effet, au-delà des fausses évidences et de discours d'intention et convenus, le CLEE permet d'apprécier l'efficacité d'une telle organisation fondée sur les décisions en commun, aussi bien de la part de certains Chefs d'entreprises -dont le quotidien repose souvent sur des relations de type « client-fournisseur » - que de Chefs d'établissements -plus habitués à solliciter les entreprises pour « les aider à assurer leur mission éducative ».

C'est la raison pour laquelle des « règles du jeu du partenariat en coresponsabilité » peu à peu élaborées et telles qu'indiquées ci-joint ont été peu à peu retenues dans la plupart des CLEE afin que chacun des deux partenaires y trouve son compte.

Cette situation n'est cependant pas partout homogène, et selon les Académies, c'est parfois un seul membre (par exemple, ici un Lycée, ou là, une CCI) qui assure seul la fonction de pilotage ou de coordination du CLEE.

4- Les CLEE et la formation continue

Un autre débat porte sur l'opportunité ou non de proposer au Greta local de participer en tant que tel, au CLEE.

En effet, même si tel est le cas ici ou là en fonction d'exceptionnelles configurations locales, la plupart des entreprises au niveau du territoire ou régional y sont défavorables arguant du fait que le marché de la formation continue est concurrentiel (sauf si organisation au niveau local d'un « cartel implicite » entre deux ou trois organismes) et que si le ou les Gretas font partie des CLEE, alors les organismes de formation des adultes privés ont tout autant légitimité à y participer.

Ainsi, dans la plupart des cas, au regard des enjeux et objectifs portés par les CLEE, le(s) Greta(s) n'en font point partie en tant que tels.

5- Les CLEE et les Collectivités territoriales

Il en est de même jusqu'à présent pour les Collectivités Territoriales (qu'elles soient locales, départementales ou régionales) afin d'éviter des « télescopages » avec des enjeux d'autres natures.

La plupart des CLEE souhaitent donc qu'elles se positionnent de ce fait, en termes de soutien à telles ou telles actions à l'initiative d'un ou de CLEE, tout en respectant l'autonomie en termes de décisions du Comité de pilotage.

6- La nécessité d'une animation académique ou régionale

Dans la plupart des cas, c'est en effet par une initiative conjointe entre Rectorat (DAET ou DAFPIC) et Organisation patronale régionale que se sont créés les CLEE, chacun mobilisant à cet effet, ces réseaux et relais locaux.

Puis fréquemment, c'est par une animation et une coordination des différents CLEE assurée au même niveau que s'établissent les échanges inter-CLEE ainsi que les régulations opportunes.

7-La nécessité d'un minimum de moyens indispensables

Malgré la bonne volonté et l'engagement de chaque membre, les contraintes en termes de disponibilité obligent à ce que le CLEE dispose d'un minimum de moyens afin de pouvoir mener des actions en tant que telles.

Il peut s'agir bien entendu de disponibilités partielles de personnel volontaire de l'Education Nationale sur proposition de Chefs d'établissements, de création d'un budget (voir modalités plus haut) afin de permettre la réalisation de telle ou telle action, avec si nécessaire, financement de partenaires (que ce soit au niveau local, départemental ou régional).

En tout état de cause, il semble que l'affectation d'une personne au moins à mi-temps soit une condition indispensable afin de pouvoir assurer une continuité et un suivi du fonctionnement et des actions menées par chaque CLEE.

ANNEXE 4 LES CAMPUS DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS (CMQ)

Au nombre de 95 au plan national, les Campus des métiers regroupent des établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, de formation initiale ou continue. Ils sont construits autour d'un secteur d'activité d'excellence correspondant à un enjeu économique national ou régional soutenu par la collectivité et les entreprises. L'ambition est aujourd'hui de créer des Campus d'excellence, fédérateurs et puissants, dans tous les territoires.

Le label Campus des métiers et des qualifications permet d'identifier, sur un territoire donné, un réseau d'acteurs qui interviennent en partenariat pour développer une large gamme de formations professionnelles, technologiques et générales, relevant de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, ainsi que de la formation initiale ou continue, qui sont centrées sur des filières spécifiques et sur un secteur d'activité correspondant à un enjeu économique national ou régional.

OBJECTIF (S) :

Soutenir le développement d'une filière porteuse d'avenir ;

Maintenir des compétences dans un territoire ;

Améliorer l'excellence de la formation.

MODALITES D'ORGANISATION DU PARTENARIAT :

Organisation en réseau qui fédère les acteurs d'une filière économique d'avenir.

Lien étroit entre la région et le rectorat d'une académie régionale

MOYENS :

Moyens institutionnels

TEXTE(S) DE REFERENCES ;

Guide – Campus des métiers et des qualifications – février 2017

LISTE ET CARACTERISTIQUES DES CMQ

Retrouvez les campus des métiers et des qualifications par filière

Les Campus sont classifiés selon 12 filières d'activités dynamiques et porteuses d'emplois :

- [Mobilité, aéronautique, transports terrestres et maritimes](#)
- [Tourisme, gastronomie](#)
- [Création, design, audiovisuel](#)
- [Chimie et biotechnologies](#)

- [Matériaux, matériaux innovants](#)
- [Infrastructures, bâtiment, éco-construction](#)
- [Transition énergétique, éco-industrie](#)
- [Systèmes innovants, mécatronique](#)
- [Services à la personne, bien-être](#)
- [Services aux entreprises, logistique](#)
- [Alimentaire, agroalimentaire](#)
- [Numérique, télécommunications](#)

Le Campus des métiers et des qualifications est un label attribué à **un réseau** d'établissements d'enseignement secondaire général, technologique, professionnel et d'enseignement supérieur, d'organismes de formation, de laboratoires de recherche et de partenaires économiques et associatifs.

Il développe des formations initiales et continues centrées sur un secteur d'activité et un territoire donnés.

Il a pour finalités :

- la transformation de la voie professionnelle et son attractivité ;
- l'élévation du niveau de qualification et de compétences des élèves, apprentis, étudiants et stagiaires de la formation continue ;
- l'amélioration de leur insertion professionnelle ;
- le développement des liens entre établissements de formation et entreprises ;
- la visibilité de l'ensemble des partenaires ;
- le développement socio-économique du territoire dans un secteur déterminé.

Le Campus des métiers et des qualifications de catégorie Excellence est créé pour répondre à **un enjeu socio-économique territorial et national particulièrement stratégique**.

Il participe au développement des métiers d'avenir et des filières d'excellence françaises. Il mobilise et fait valoir à cette fin une **véritable capacité de recherche et d'innovation**. Il est vecteur de transformation de la voie professionnelle et des lycées qui la portent.

Au nombre de 95 au plan national en 2018, 27 nouveaux campus des métiers et des qualifications ont été labellisés en juin 2024, dont 20 labellisés d'excellence. Soit un total de 122 CMQ en 2025 dont la répartition par région et par filière d'activité, créée par l'AFDET, est jointe à cette annexe.

Retrouvez les campus des métiers et des qualifications par filière d'activité

Les Campus sont classifiés selon 12 filières d'activités dynamiques et porteuses d'emplois :

- [Mobilité, aéronautique, transports terrestres et maritimes](#)
- [Tourisme, gastronomie](#)
- [Création, design, audiovisuel](#)

- [Chimie et biotechnologies](#)
- [Matériaux, matériaux innovants](#)
- [Infrastructures, bâtiment, éco-construction](#)
- [Transition énergétique, éco-industrie](#)
- [Systèmes innovants, mécatronique](#)
- [Services à la personne, bien-être](#)
- [Services aux entreprises, logistique](#)
- [Alimentaire, agroalimentaire](#)
- [Numérique, télécommunications](#)



Tableau CMQ 2025
par filière et région.xlsx



Tableau CMQ 2025
par Région et Filière.xlsx



Fiche Binôme
Campus 2025 Territoi

ANNEXE 5 LES TERRITOIRES D'INDUSTRIE

Le programme Territoires d'Industrie représente le volet territorial de la politique industrielle, copilotée par les Régions et l'Etat au service du développement économique territorial. Il regroupe les territoires les plus industriels du pays pour bâtir leur stratégie de reconquête industrielle. Le dispositif est justifié par :

- la capacité de cohésion sociale de l'industrie (un emploi industriel permet de créer 1,5 emploi indirect et 3 emplois induits dans le reste de l'économie – INSEE, 2016) et de cohésion territoriale (les communes de moins de 20 000 habitants sont les premiers destinataires des projets d'investissement étrangers, avec 40% des projets - Business France, 2023) ;
- l'importance des leviers territoriaux pour développer l'industrie : il n'y a pas d'industrie sans un écosystème attractif, sans compétence, sans foncier, sans infrastructure... – autant de besoins qui se construisent à l'échelle du territoire.

La première phase du programme sur 2018-2022 s'est concrétisée par :

- 149 Territoires d'Industrie
- 2 000 actions dans leurs plans d'action
- 2 milliards d'euros engagés par l'Etat, les Régions et les opérateurs en faveur des Territoires d'Industrie
- 50 000 emplois en création par les entreprises lauréates du fonds d'accélération des investissements industriels dans les territoires
- + 500 jeunes diplômés Volontaires Territoriaux en Entreprise
- 180 nouvelles formations industrielles créées
- Une première génération de 127 sites industriels clés en main labellisés

Le « Temps II » du programme « Territoires d'industrie » visant la réindustrialisation de la France a été lancé, jeudi 9 novembre, par le Gouvernement six ans après la 1re phase. Ils sont désormais près de 183 territoires lauréats engagés jusqu'à 2027 pour une reconquête industrielle durable.

En positionnant les Territoires d'industrie comme des acteurs clés de la reconquête industrielle et d'un développement durable, le Programme Territoires d'Industrie promeut un accompagnement soutenu pour faciliter cette transition, avec une attention particulière portée au développement des compétences et la formation.

Le Directeur du Programme Territoires d'Industrie, Jean-Baptiste GUEUSQUIN, indique dans sa présentation d'octobre 2024 la répartition suivante des 2700 actions entre les 4 axes du programme :

- 31% pour lever les freins au recrutement et développer les compétences dans des territoires industriels attractifs
- 23% pour accélérer la Transition écologique et énergétique

- 19% pour adapter le foncier industriel aux enjeux et besoins des industriels comme des collectivités
- 18% pour faire des territoires des écosystèmes d'innovation

Le dispositif est copiloté par les Régions et l'Etat au service du développement économique territorial. Les territoires construisent leurs plans d'actions. L'animation est menée par des binômes élus locaux – industriels soutenu par un chef de projet.

Le Programme Territoires d'Industrie est un programme interministériel co-porté par le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires et le ministère de l'industrie.

Aux yeux de l'AFDET, la priorité donnée dans le programme aux compétences, indispensables pour réussir la réindustrialisation, appelle une plus large place aux acteurs producteurs de la qualification, les acteurs de l'éducation et de la formation professionnelles, initiale et continue, à tous les niveaux.

Liste des Territoires d'industrie 2023-2027

https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/09.11.2023_DP_Territoires_d_I ndustrie.pdf

Outre-mer

- 971 - Guadeloupe Basse-Terre
- 971 - Guadeloupe Cap Excellence
- 972 – Martinique, Martinique Centre
- 972 – Martinique, Nord Industries Martinique
- 973 – Guyane, Ouest Guyanais
- 973 - Guyane Savanes
- 974 - La Réunion, Est Réunion Industries
- 974 - La Réunion, Territoire de l'Ouest
- 976 – Mayotte, Mayotte

Île-de-France

- 92 - Hauts-de-Seine Boucle Nord de Seine
- 95 - Val-d'Oise Cergy Ouest 95
- 91 - Essonne Grand Paris Sud-Seine-Essonnes Sénart
- 95 - Val-d'Oise Grand Roissy Le Bourget 93 - Seine-Saint-Denis
- 94 - Val-de-Marne Grand-Orly Seine Bièvre
- 77 - Seine-et-Marne Marne et Brie Industries
- 77 - Seine-et-Marne Melun – Villaroche
- 77 - Seine-et-Marne Nord Est 77 – Meaux
- 78 - Yvelines Seine Aval
- 77 - Seine-et-Marne Sud Seine et Marne
- 91 - Essonne

Versailles – Saclay – Saint Quentin 78 - Yvelines

Centre-Val de Loire

18 - Cher Berry Sologne
28 - Eure-et-Loir Chartres Métropole
36 - Indre Châteauroux – Buzançais – Argenton
45 - Loiret Est du Loiret
37 - Indre-et-Loire Grand Est Touraine
36 - Indre Issoudun
45 - Loiret Nord Loiret
45 - Loiret Orléans Métropole – Beauce Loirétaine
28 - Eure-et-Loir Pays de Dreux – Portes Euréliennes d'Île-de-France
41 - Loir-et-Cher Perche Industrie
28 - Eure-et-Loir
41 - Loir-et-Cher Sologne Val de Cher
28 - Eure-et-Loir Sud Eure-et-Loir

Bourgogne-Franche-Comté

25 - Doubs Alliances Luxe et Précision Doubs
21 - Côte-d'Or Auxois Morvan
71 - Saône-et-Loire Bourgogne Industrie 21 - Côte-d'Or
71 - Saône-et-Loire Grand Chalon
39 - Jura Grand Dole
39 - Jura Haut-Jura
58 - Nièvre Nevers Val de Loire
25 - Doubs
90 - Territoire de Belfort Nord Franche-Comté
70 - Haute-Saône
70 - Haute-Saône Vosges Saonoises
89 - Yonne Yonne Industrielle

Normandie

61 - Orne Alençon
76 - Seine-Maritime Axe Seine
27 - Eure
14 - Calvados Caen la mer Industrie
61 – Orne - Collines de Normandie
14 - Calvados
50 - Manche Cotentin
76 - Seine-Maritime Dieppe Côte d'Albâtre
14 - Calvados Lisieux
27 - Eure Pays de Bernay, de Conches, du Neubourg et du Sud de l'Eure
76 - Seine-Maritime Vallée de la Bresle – Vimeu*

Hauts-de-France

80 - Somme Vallée de la Bresle – Vimeu*
61 - Orne Vallées d'Auge
59 – Nord - Aa – Dunkerque – Flandre 62 - Pas-de-Calais
80 - Somme Albert – Amiens
80 - Somme Baie de Somme Ponthieu – Marquenterre Industries
60 - Oise Beauvaisis
59 – Nord Béthune-Bruay et Flandre-Lys 62 - Pas-de-Calais
62 - Pas-de-Calais Grand Calais
59 - Nord Grand-Hainaut Douaisis Cambrésis
02 – Aisne Haute-Picardie
80 - Somme
62 - Pas-de-Calais Lens – Hénin
62 - Pas-de-Calais Pays Boulonnais
60 - Oise Pays Compiégnois
62 - Pas-de-Calais Pays de Saint-Omer
59 - Nord SCOT Lille Métropole
02 - Aisne Soissonnais – Valois
02 - Aisne Sud Aisne
60 - Oise Sud Oise
02 - Aisne Thiérache et Pays de la Serre

Grand Est

67 - Bas-Rhin Alsace Centrale
67 - Bas-Rhin Alsace du Nord
68 - Haut-Rhin Colmar Centre Haut-Rhin
88 - Vosges Epinal – Rambervillers
51 - Marne Grand Reims
57 - Moselle Moselle-Est
08 - Ardennes Nord Ardennes
57 – Moselle - Nord Lorraine
54 - Meurthe-et-Moselle
10 – Aube - Ouest Champenois
51 - Marne
51 - Marne Pays de Châlons
51 - Marne Pays d'Epervay Terres de Champagne
54 - Meurthe-et-Moselle Pays du Lunévillois
88 - Vosges Plaine des Vosges
68 - Haut-Rhin Sud Alsace
10 - Aube Sud Champagne
52 - Haute-Marne Sud Haute-Marne
55 - Meuse Sud Meuse Nord Haute-Marne
54 - Meurthe-et-Moselle Terres de Lorraine
88 - Vosges Trois vallées de Bruyères, Gérardmer, Saint-Dié-des-Vosges
54 - Meurthe-et-Moselle Val de Lorraine
51 - Marne Vitry-le-François

Pays de la Loire

- 44 - Loire-Atlantique Ancenis Châteaubriant
- 49 - Maine-et-Loire Anjou Bleu
- 85 - Vendée Bocage vendéen
- 49 - Maine-et-Loire Choletais-Mauges
- 53 – Mayenne 72 – Sarthe - Cœur de Maine
- 53 - Mayenne Laval Agglomération
- 85 – Vendée Loire Vendée Océan
- 44 - Loire-Atlantique
- 53 - Mayenne Mayenne Communauté
- 53 - Mayenne Mont des Avaloirs
- 44 - Loire-Atlantique Nantes Erdre et Gesvres
- 53 - Mayenne Pays de Château-Gontier
- 72 - Sarthe Pays du Mans
- 72 - Sarthe Sablé – La Flèche
- 44 - Loire-Atlantique Saint-Nazaire Loire Estuaire
- 85 - Vendée Terres de Montaigu
- 72 - Sarthe Trois Rivières
- 85 - Vendée Centre
- 85 - Vendée Grand Sud

Bretagne

- 22 - Côtes-d'Armor Baie d'Armor Industrie
- 56 - Morbihan Centre Morbihan
- 22 - Côtes-d'Armor Dinan Agglomération
- 29 - Finistère Finistère
- 35 - Ille-et-Vilaine Fougères – Vitré
- 22 - Côtes-d'Armor Lannion-Trégor Communauté
- 56 – Morbihan Pays de Lorient – Quimperlé
- 29 - Finistère
- 56 - Morbihan Pays de Vannes
- 56 - Morbihan Ploërmel Communauté
- 35 - Ille-et-Vilaine Sud Vilaine

Nouvelle Aquitaine

- 47 - Lot-et-Garonne Agenais
- 16 - Charente Angoulême – Cognac
- 79 - Deux-Sèvres Bocage Bressuirais
- 33 - Gironde Bordeaux métropole Bassin d'Arcachon nord
- 24 – Dordogne - 19 - Corrèze Brive – Tulle – Périgord Noir
- 23 - Creuse - Creuse Industrie
- 86 - Vienne Grand Châtelleraut
- 33 - Gironde Grand Libournais
- 24 - Dordogne Grand Périgueux – Grand Bergeracois
- 64 - Pyrénées-Atlantiques Lacq – Pau – Tarbes*
- 87 - Haute-Vienne Limoges et Haute-Vienne

79 - Deux-Sèvres - 86 – Vienne - Loudun Thouars
79 - Deux-Sèvres Niortais – Haut Val de Sèvre
64 - Pyrénées-Atlantiques Pays Basque
17 - Charente-Maritime Rochefort Royan Marennes Oléron
47 - Lot-et-Garonne Val de Garonne Guyenne Gascogne et Réolais
33 - Gironde - Val de Garonne Guyenne Gascogne et Réolais
47 - Lot-et-Garonne Val de Garonne Guyenne Gascogne et Réolais

Occitanie

65 - Hautes-Pyrénées Lacq – Pau – Tarbes*
30 - Gard Alès
09 - Ariège Ariège
32 - Gers Grand Auch – Astarac
12 - Aveyron 46 – Lot - Aurillac – Figeac – Rodez*
34 - Hérault - Béziers – Sète
31 - Haute-Garonne, 11 – Aude, 81 – Tarn Castres Revel Castelnaudary
31 - Haute-Garonne, 65 - Hautes-Pyrénées - Comminges – Nestes
30 - Gard Gard Rhodanien – Pont du Gard
32 - Gers Grand Auch – Astarac
11 - Aude Grand Narbonne
Hautes Terres d'Oc
32 – Gers, 81 - Tarn Interdépartemental Gers – Tarn82 - Tarn-et-Garonne et-Garonne
48 - Lozère - Nord Lozère
66 - Pyrénées-Orientales Pyrénées Orientales
81 - Tarn - Tarn Nord

Auvergne-Rhône-Alpes

15 - Cantal Aurillac – Figeac – Rodez*
07 - Ardèche Ardèche Drôme Nord
26 - Drôme Ardèche Drôme Nord
01 - Ain Bassin de Bourg-en-Bresse
69 - Rhône Beaujolais
38 - Isère Porte de l'Isère
63 - Puy-de-Dôme Clermont Arverne Industrie
74 - Haute-Savoie Grand Annecy
63 - Puy-de-Dôme, 43 - Haute-Loire - Issoire – Brioude
43 - Haute-Loire Le Puy – Jeune Loire
42 - Loire Lezoux – Thiers – Ambert – Montbrison
03 - Allier Montluçon Commeny
38 - Isère Nord Isère Industrie
01 - Ain 74 - Haute-Savoie - Pays de Gex – Genevois – Pays Bellegardien
74 - Haute-Savoie Pays d'Evian – vallée d'Abondance
01 - Ain - Plastics Vallée – Oyonnax
26 – Drôme, 07 – Ardèche - Rhône Provence Industrie
03 – Allier, 63 - Puy-de-Dôme - Riom – Vichy
42 - Loire Roannais Forez
74 - Haute-Savoie Rumilly Usse et Rhône

38 - Isère Saint-Marcellin Vercors Bièvre Isère
38 - Isère Sud Isère
26 - Drôme Valence Romans Agglo
73 - Savoie Vallée de la Maurienne
74 - Haute-Savoie Vallée de l'Arve
42 - Loire Vallée du Gier, de l'Ondaine et de Loire Sud

Provence-Alpes-Côte d'Azur

13 - Bouches-du-Rhône Aix-Marseille-Provence
83 - Var Est – Var Dracénie – Fayence
05 - Hautes-Alpes Hautes-Alpes
06 - Alpes-Maritimes Nice Côte d'Azur
06 - Alpes-Maritimes Grasse – Cannes – Sophia Antipolis
83 - Var Toulon Provence Méditerranée
04 - Alpes-de-Haute-Provence - Val de Durance
84 - Vaucluse – Vaucluse

Corse

2B - Haute-Corse Grand Bastia – Marana-Golo
2A - Corse-du-Sud Pays Ajaccien

Les Territoires d'Industrie 2023-2027 en Occitanie

<https://www.laregion.fr/Quinze-laureats-en-Occitanie-pour-la-deuxieme-phase-du-programme-Territoires-d>

L'Assemblée Générale des Territoires d'Industrie, réunie jeudi 9 novembre à Chalon-sur-Saône, a dévoilé les 183 nouveaux lauréats à la deuxième phase du programme Territoires d'industrie pour la période 2023-2027 ainsi que l'offre de services à destination de ces territoires.

L'Occitanie compte 15 lauréats, qui sont :

- **Renouvellement des territoires existants** : Ariège (09) ; Grand Narbonne (11) ; Alès (30) ; Pont du Gard/Gard Rhodanien (30) ; Castres Revel Castelnaudary (11-31-81) ; Comminges-Nestes (31-65) ; Interdépartemental 32/82 ; Béziers-Sète (34) ; Lacq Pau Tarbes (TI interrégional/64-65) ; Aurillac Figeac Rodez (TI interrégional/12-15-46).

Nouveaux territoires : Grand Auch/Astarac (32) ; Nord Lozère (48) ; Pyrénées-Orientales (66) ; Albigeois (81) ; Hautes Terres d'oc

AU NIVEAU REGIONAL

ANNEXE 6 LE COMITE REGION ACADEMIQUE EDUCATION ECONOMIE (CRAEE)

LE COMITE REGION ACADEMIQUE EDUCATION ECONOMIE (CRAEE)

Dans chaque région académique, **une instance académique de dialogue entre écoles et entreprises**, au bénéfice de l'orientation et de l'insertion sociale et professionnelle des élèves et pour le développement économique du territoire a été créée : le Conseil académique éducation-économie qui se réunit annuellement sous la présidence du Recteur de région académique.

Source [Bulletin officiel n°43 du 24 novembre 2016](#)

D'après un exemple, celui du Comité Régional Ecole Entreprise (CREE) de PACA (initié par le Recteur de l'Académie d'Aix-Marseille puis par le Recteur de la Région académique PACA :

OBJECTIFS :

1-informer les Partenaires représentant le Monde économique à propos :

* des priorités, actions menées en partenariat et des évaluations quant à l'information sur les Métiers et les Formations et l'aide à l'orientation des élèves

*des effectifs prévisionnels des flux d'élèves par tranche d'âge pour la rentrée suivante et les années à venir

*les projets d'évolution des cartes des formations professionnelles sous statut scolaire et étudiant (BTS)

puis

2-recueillir leurs avis et échanger sur ces différents points y compris au regard des prévisions d'évolution des emplois au niveau régional.

PARTICIPANTS :

Le Recteur (avec ses Conseillers, DRAFPIC, CSAIO,..) avec les Représentants des Branches professionnelles régionales et Organisations interprofessionnelles (MEDEF, CPME, ..) , les représentants des organisations de salariés, et 'un Représentant du Président de la Région PACA

MODE D'ORGANISATION

*Fréquence : Une à deux réunions par an.

Le Comité régional académique Education Economie (CRAEE) se situe donc en amont du CREFOP afin de permettre plus précisément informations et échanges avec le monde économique pour ce qui concerne la Formation initiale relevant de la responsabilité du Recteur.

Il vise à faciliter ainsi la **présentation puis les échanges au sein du CREFOP quant à la Formation initiale sous statut scolaire et étudiant (par exemple l'évolution de la carte de formations professionnelles initiales) qui représente l'un des champs du CREFOP.**

TEXTE DE REFERENCE

[Bulletin officiel n°43 du 24 novembre 2016](#)

ANNEXE 7 LE COMITE REGIONAL DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (CREFOP)

Le CREFOP, instance de coordination qui rassemble l'État, la Région, les représentants des salariés et des employeurs

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) est une instance quadripartite (État, Région, représentants des salariés et des employeurs) issue de la fusion du conseil régional de l'emploi et du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

En bref : le CREFOP est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le CNEFOP. Il rationalise le pilotage des politiques régionales de l'emploi et de la formation en un lieu de concertation unique, chargé en outre de la problématique de l'orientation.

Missions de concertation : le CREFOP adopte le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) élaboré par la Région en son sein. Préalablement, le comité procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, Pôle emploi, les organismes consulaires, des représentants de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et des représentants d'organismes de formation professionnelle (notamment l'Afpa).

A noter : la mission de concertation du le CREFOP est également organisée au sein de la configuration restreinte du comité, son bureau, présenté dans le paragraphe suivant.

Missions d'évaluation : le comité est chargé d'établir chaque année un bilan régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Pour mener à bien sa mission, il est informé du montant de la taxe d'apprentissage et de ses affectations, du financement des contrats de professionnalisation, ainsi que des projets d'investissement et des moyens dont disposent les services régionaux de Pôle emploi.

Missions de consultation : le comité émet un avis sur :

- le cahier des charges du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) ;
- les conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation conclues entre l'État, la Région, Pôle Emploi,

l'ARML (Association Régionale des Missions Locales) et Cap Emploi. Ces convention déterminent pour chacun, la mobilisation des outils des politiques de l'État et de la Région, sa participation au SPRO, aux programmes de formation de la Région ainsi que les modalités d'évaluation de leurs actions ;

- la convention annuelle de coordination relative au SPRO conclue entre l'État et la Région ;
- la carte régionale des formations professionnelles initiales ;
- les programmes de formation professionnelle de la Région.

Le CREFOP est par ailleurs informé :

- ▶ du montant de la taxe d'apprentissage collectée chaque année et de son affectation ;
- ▶ du financement des contrats de professionnalisation ;
- ▶ des projets d'investissement et des moyens d'intervention dont disposent les services régionaux de Pôle emploi.

Le bureau du CREFOP a un rôle majeur, il est le lieu réel de concertation et de décision sur :

- ▶ La désignation par la Région, des opérateurs régionaux du Conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- ▶ La répartition entre les Centres de Formation des Apprentis et les sections d'apprentissage, des fonds du quota de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises ;
- ▶ Les listes de formation éligibles au Compte personnel de formation (CPF) pour les salariés et les demandeurs d'emploi, élaborées par le Conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
- ▶ Les priorités de la politique régionale et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle ;
- ▶ La liste des organismes d'insertion et les formations dispensées par les écoles habilitées à percevoir de la taxe d'apprentissage au titre du hors quota.

Bureau du CREFOP

Le bureau du CREFOP est une instance quadripartite resserrée, en charge de la préparation des travaux du comité plénier ainsi que du suivi et de l'orientation de ses commissions. Le bureau a également pour mission d'élaborer la stratégie de formation professionnelle au niveau régional. Sa configuration restreinte en fait une instance de dialogue dont l'efficacité est renforcée.

Le bureau est co-présidé par le Préfet de région et le Président du Conseil régional. La vice-présidence du bureau est assurée conjointement par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le bureau est composé de :

- 4 représentants de l'Etat (dont le Préfet de Région, le Directeur régional de la Direccte et un Recteur) ;
- 4 représentants de la Région, dont le Président du Conseil régional ;
- 1 représentant de chaque organisation syndicale de salariés et de chaque organisation professionnelle d'employeurs.

Le bureau est le lieu de concertation pour :

- la désignation par la Région des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP);
- les listes de formations éligibles au CPF (élaborées par le Coparef) ;
- les priorités de la politique régionale de formation professionnelle et la complémentarité des interventions ;
- la répartition, entre les Centres de formation des apprentis (CFA) et les sections d'apprentissage, des fonds du quota de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises ;
- la liste des organismes d'insertion et les formations dispensées par les écoles habilitées à percevoir de la taxe d'apprentissage au titre du hors quota.

A noter : la gouvernance quadripartite, qui associe les financeurs de la formation professionnelle (Etat, Région, syndicats, patronat), prolonge un modèle de dialogue qui avait été amorcé au niveau national lors de la création du CNFPTLV.

Avec le bureau du CREFOP, le principe d'un dialogue régional conjoint et ne cloisonnant pas les publics de la formation en fonction des statuts des bénéficiaires (demandeur d'emploi / salarié) est renforcé.

IL est à rappeler que plus globalement les Recteurs et Présidents de Régions se concertent pour arrêter les décisions d'organisation et d'investissement appropriées afin de faire évoluer la carte des formations initiales, tout en étant éclairés par les analyses et avis du CREFOP en tant qu'instance de concertation à propos des politiques de formation initiale et continue dans la région.

AU NIVEAU NATIONAL

ANNEXE 8 LES COMMISSIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES CONSULTATIVES (CPCN) Et LA MISSION EDUCATION ECONOMIE CAMPUS

La relation Education Economie relève de différents niveaux (national, régional/académique, bassin, établissement).

Au niveau national il existe deux instances majeures :

- les Commissions Consultatives Professionnelles (CPC) dans le cadre desquelles sont élaborées les certifications professionnelles (diplômes et titres), et
- la Mission Education Economie Campus (MEEC) qui au sein du Ministère de l'Education Nationale organise l'implication des entreprises, des associations et de tout acteur socio-économique au bénéfice de l'orientation des jeunes, du développement des stages en entreprises et de l'adaptation de l'offre de formation professionnelle aux attentes du monde économique avec pour finalité une meilleure insertion sociale et professionnelle des jeunes.
- La MEEC s'occupe également du développement des Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ(E)).

Les Commissions Consultatives professionnelles

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 modifie partiellement l'organisation des commissions professionnelles consultatives (CPC) chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État.

Onze commissions professionnelles consultatives communes à plusieurs ministères sont créées. Elles sont chargées d'examiner. Des programmes biennaux prévisionnels sont arrêtés pour chaque CPC.

Il existe 11 commissions professionnelles consultatives (CPC) instituées auprès de plusieurs ministres dont le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, les ministères assurent le secrétariat général et le fonctionnement des CPC sous sa responsabilité :

- CPC « Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces »
- CPC « Arts, spectacles et médias »
- CPC « Cohésion sociale et santé »
- CPC « Commerce »
- CPC « Construction »

- CPC « Industrie »
- CPC « Mer et navigation intérieure »
- CPC « Mobilité et logistique »
- CPC « Services aux entreprises »
- CPC « Services et produits de consommation »
- CPC « Sport et animation »

Texte de référence :

(<https://eduscol.education.fr/848/les-commissions-professionnelles-consultatives>)

Chaque Ministère est associé aux travaux concernant ses propres certifications.

Les 600 diplômes professionnels de l'Éducation nationale sont répartis sur l'ensemble des CPC.

Ces commissions émettent des avis sur la création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels, dans le ou les champs professionnels relevant de leurs compétences. À l'exception des modalités de mise en œuvre de l'évaluation des compétences et connaissances en vue de la délivrance de ces diplômes et titres.

Ces avis tiennent compte de l'évolution des qualifications, de leur usage dans le ou les champs professionnels concernés et de l'objectif de mise en cohérence des certifications professionnelles existantes.

Les CPC peuvent également être saisies par le ministre ou les ministres auprès desquels elles sont instituées de toute question générale ou particulière relative aux diplômes et titres à finalité professionnelle.

Au plus tard le 31 janvier de chaque année, des programmes biennaux prévisionnels sont arrêtés pour chaque CPC, et publiés au bulletin officiel du ou des ministères concernés.

Ces programmes listent les projets de création, de révision et de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle qui seront examinés pour avis par la CPC compétente en application des articles R. 6113-21 et R. 6113-24 du Code du travail. Les CPC mettent en place des groupes de travail associant pour, chaque certification renouvelée ou créée, des acteurs économiques, des entreprises concernées, des acteurs de la formation pour réaliser le travail demandé, le tout sous l'animation du ministère responsable de la CPC.

Le décret du 13 septembre 2019 fixe la composition, l'organisation et le fonctionnement des 11 CPC. Les membres de ces instances sont nommés pour une durée maximale de cinq ans par arrêté du ou des ministres auprès desquels elles sont instituées. Les CPC sont présidées alternativement par un membre élu du collège des employeurs et un membre élu du collège des salariés. On voit donc que la création et la rénovation des certifications issues des ministères certificateurs relève d'une relation Ecole Economie.

La Mission Education Economie Campus

En relation avec l'ensemble des bureaux de la direction générale, de l'inspection générale de l'éducation nationale, des académies et des ministères chargés de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de l'Economie, la mission assure :

- la définition d'une politique de la relation école-entreprise ;
- la structuration et l'animation des réseaux des acteurs de la relation école-entreprise en région académique (conseillers de recteurs, directeurs de campus des métiers et des qualifications, chargés de mission école-entreprise, ingénieurs pour l'école, ...) ;
- le pilotage national du dispositif des campus des métiers et des qualifications ;
- la négociation et le suivi des conventions et accords cadre ministériels de coopération avec les partenaires du monde économique pour des actions allant de l'attractivité des métiers à l'évolution de l'offre de formation professionnelle.

La mission est constituée du chef de mission et d'une équipe de 5 personnes.

Un des objets de cette mission est donc la mise en place de conventions et accords cadre de coopération avec des branches professionnels, des associations et structures diverses, des entreprises.

Ces conventions et accords cadre sont diffusées aux académies, aux établissements et ont vocation à être déployées sur les territoires avec les représentations locales, quand elles existent, des entités contractantes. Le choix de déployer ou non ces conventions relève de l'autonomie locale. Bien sûr un rectorat, un établissement ont toute latitude à également contractualiser sur des axes à définir avec des acteurs locaux ;

Références :

<https://www.education.gouv.fr/les-partenaires-du-monde-professionnel-12284>.

Ces partenariats nécessitent la mise en place de comités de pilotage et de suivi responsables de plans d'action annuels et de leur évaluation, sur ces derniers points des progrès sont probablement encore à réaliser.

ANNEXE 9 LISTE DES CONVENTIONS DE PARTENARIAT ENTRE LE MEN ET DES BRANCHES PROFESSIONNELLES OU/ET ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES

Le Ministère chargé de l'éducation nationale a établi des liens avec des entreprises, des associations et des organisations professionnelles de tous secteurs pour renforcer la connaissance du monde économique et favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Des Accords et Conventions-cadres ont été ainsi signées au niveau national

Liste des Partenaires du monde professionnel ayant signé une Convention avec le Ministère de l'Éducation Nationale afin de pouvoir intervenir auprès des Etablissements :

- **ACPM,**
- **AFDET**
- **AGIRC-ARRCO (Association d'employeurs des institutions de retraite et de prévoyance)**
- **Association pour la Formation Professionnelle dans le Transport (AFT)**
- **Association Française de Normalisation (AFNOR)**
- **Association Jeunesse et Entreprises (AJE)**
- **Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA)**
- **BANYAN (association)**
- **BGE Réseau national d'appui aux entrepreneurs**
- **100 000 entrepreneurs**
- **CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics)**
- **CCI - Chambre de Commerce et d'industrie France**
- **ECTI Professionnels Séniors (Entreprises, Collectivités Territoriales, Insertion)**
- **EDF (Électricité de France)**
- **Électricité Réseau Distribution France (ERDF)**
- **École Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S)**
- **France**
- **ENGIE**
- **Entente des Générations pour l'Emploi et l'Entreprise (EGEE)**

- **Entreprendre Pour Apprendre France (EPA France)**
- **Euro-France Association**
- **FANUC France**
- **Fédération Artisans du Monde**
- **Fédération des industries nautiques (FIN)**
- **Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)**
- **Fédération de la Vente Directe (FVD)**
- **Fédération Nationale des Francas**
- **Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV)**
- **FEE Bat (Formations aux Économies d'Énergie dans le bâtiment)**
- **Fond national Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles (FAFSEA)**
- **Fondation Croissance Responsable**
- **Fondation HERMES**
- **Groupement national des Animateurs en Gérontologie (GAG)**
- **Ingénieurs Pour l'École (association IPE)**
- **Institut de l'Entreprise**
- **Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)**
- **Job In Real Life (JOBIRL)**
- **L'Économie Sociale Partenaire de l'École de la République (L'ESPER)**
- **La Marine Nationale**
- **Lions Clubs international – DM 103**
- **Malongo**
- **Ministère de l'Économie et des Finances**
- **Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer**
- **Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)**
- **OPCO AKTO**
- **OPCO atlas**
- **OPCO Constructys (bâtiment, des travaux publics, du négoce des matériaux de construction et de bois)**

- **FNBM (Fédération du Négoce de Bois et des Matériaux de construction)**
- **OPCO EP (Entreprises de Proximité)**
- **OPCO Mobilités (transport routier, maritime, services de l'automobile)**
- **OPCO OCAPIAT**
- **Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP)**
- **PSA Peugeot Citroën**
- **P-Tech – (Compagnie IBM France, BNP Paribas, Groupe Orange, Salesforce.com France, La Poste, Sanofi-Aventis recherche et développement, Mastercard Europe SA, Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, Oracle France, Deezer, Bourbon Automotive Plastic – Groupe PVL, Delfingen Industry S.A, FLEX-N-GATE France, Numeum)**
- **Publicis Media**
- **SAFRAN**
- **SCHNEIDER ELECTRIC France**
- **Syndicat National de la Chaudronnerie et de la Tuyauterie**
- **Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM)**

ANNEXE 10 Pour mémoire Le COMITE NATIONAL EDUCATION ECONOMIE (ex-CNEE)

Bien que ce Comité national Education Economie ait été supprimé en 2019, il a semblé opportun d'en rappeler ici sa composition, ses objectifs et son mode de fonctionnement dans la mesure où il représentait jusqu'alors (à la suite du Haut Comité Education Economie), **la seule instance de concertation globale au niveau national entre les représentants du Monde économique et du Système éducatif avec les Régions e les Partenaires sociaux.**

Placé auprès du Ministre chargé de l'éducation, le Conseil National Education Economie (antérieurement dénommé Haut Conseil Education Economie (HCEE) était chargé d'animer une réflexion prospective sur l'articulation entre le système éducatif et les besoins du monde économique et un dialogue permanent entre leurs représentants sur toute question relative à la relation entre l'éducation, l'économie et l'emploi.

Sa composition était la suivante (selon l'arrêté de 2014) :

1° au titre de représentants des employeurs :

l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire

l'Union professionnelle artisanale

le Mouvement des entreprises de France

la Confédération des petites et moyennes entreprises

l'Association nationale des directeurs des ressources humaines.

2° au titre de représentants des salariés,

la Confédération française démocratique du travail

la Confédération française des travailleurs chrétiens

la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres

la Confédération générale du travail

la Confédération générale du travail-Force ouvrière.

3° en qualité de chefs d'entreprise,

les PDG de :

Saint-Gobain

Comité Richelieu

groupe Alpha

groupe Vinci

Schneider Electric.

4° au titre des représentants des personnels enseignants du second degré

Le Syndicat des enseignants-Union nationale des syndicats autonomes

l'Union nationale des syndicats de l'éducation CGT

le Syndicat national des lycées et collèges

le Syndicat national des enseignants du second degré-Fédération syndicale unitaire

la Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique.

5° en qualité de Présidents de Conseils régionaux_(les Régions) :

Le président du Conseil régional du Centre ;

Le président du Conseil régional des Pays de Loire.

6° Président du Conseil national éducation-économie : Pierre FERACCI.

Le CNEE I proposait au Ministre de l'Education Nationale des mesures propres à améliorer la relation entre la formation, la qualification et l'emploi pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et la relation entre l'éducation, l'économie et l'emploi pour répondre aux enjeux de compétitivité de l'économie.

Pour ce faire :

1° il examinait les questions transversales relatives aux compétences et aux connaissances attendues par les milieux professionnels à chaque niveau de qualification, compte tenu des évolutions technologiques, économiques et sociales ; à ce titre, il examine en particulier les compétences favorables à l'innovation et à l'esprit d'initiative,

2° il examinait les questions relatives à l'orientation et à l'insertion professionnelle des jeunes,

3° il disposait des études concernant l'éducation, l'économie et l'emploi commandées par le ministère chargé de l'éducation, par d'autres départements ministériels, par les Conseils régionaux, par des Branches professionnelles ou par les Partenaires sociaux.

Il pouvait être saisi par le Ministre de toutes questions relevant de sa compétence.

Cette instance a pu donc être, le lieu permettant au plan national la définition d'une politique partagée, rassemblant l'ensemble des parties prenantes concernés par les relations entre le système éducatif et le monde économique et avec les Collectivités territoriales.

BIBLIOGRAPHIE

- **Circulaire MEN (24 Mai 2023) « Ouverture d'un Bureau des Entreprises à la rentrée 2023 dans tous les Lycées Professionnels et les Lycées polyvalents avec une SEP »**
- **Circulaire MEN (22 novembre 2016) « Développer et structurer les relations Ecole Entreprise"**
- **Rapport des Inspections Générales (2015) : « Evaluation des partenariats entre le monde éducatif et le monde économique afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes (MAP) »**
- **Rapport du CNEE (octobre 2015) « 23 mesures pour améliorer la relation école-entreprises »**
- **Rapport Marois au Ministre de l'Education Nationale (1998) « Programme de travail pour l'enseignement professionnel et technologique »**

Pour consulter :

- **Les Accords Collectifs de Travail définissant les conditions d'accueil et de déroulement des formations en alternance, *se reporter page 99***
- **Deux exemples d'engagement de deux Organisations professionnelles, *se reporter page 115***
- **Les Conventions de partenariat entre le Ministère de l'Education Nationale et des Branches professionnelles, des Organisations interprofessionnelles et des Entreprises, *se reporter à l'Annexe 9 page 151***

Pour rappel, les derniers Rapports publiés par l'AFDET :

- **« Les effets de la Loi de 2018 sur l'apprentissage » (juin 2021)**
- **« Le Dispositif français des certifications (Diplômes, Titres et CQP) » (septembre 2021)**
- **« L'information sur les métiers et les formations et l'orientation des élèves » (juillet 2022)**
- **« Le développement de l'apprentissage au Lycée » (septembre 2022)**