

Rapport d'activité Année 2020

Creativ'
17, avenue Champollion
21000 DIJON

Tel : 03 80 28 03 20
Mail : contact@creativ21.fr

retrouvez nous sur :
creativ21.fr



REGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTE



creativ'

Table des matières

I.	Rappel de la stratégie et du plan d’actions du Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation, Goût, Tourisme.	3
1.	Contexte.....	3
2.	Stratégie et plan d’actions.....	3
II.	Détail de l’activité réalisée.....	6
0.	Lancement et pilotage du CMQ Alimentation, Goût, Tourisme.....	6
0.1	Identifier et rencontrer les acteurs de l’écosystème.....	6
0.2	La gouvernance du CMQ.....	7
0.3	Coordonner le CMQ avec les autres Campus régionaux et sur les mêmes thématiques.....	8
1.	Anticiper l’impact des mutations techniques et réglementaires sur l’évolution des compétences.....	9
1.1	Réalisation des investigations au sein des entreprises du secteur.....	9
1.2	Capitaliser sur les initiatives territoriales, études et productions disponibles.....	9
1.3	Identifier les nouveaux besoins en compétences.....	10
2.	Faire évoluer les représentations pour renforcer l’attractivité des métiers.....	13
2.1	Mettre en réseau les initiatives existantes et l’offre de formation.....	13
2.2	Renouveler la façon de penser la promotion des activités et des métiers.....	14
2.3	Outiller les établissements pour promouvoir les formations sur les thématiques du CMQ.....	14
2.4	Préparer la rencontre entre les jeunes et l’entreprise et l’entreprise et les jeunes.....	17
3.	Contribuer à l’évolution de l’offre de formation et sécuriser la poursuite de parcours de formation.....	17
3.1	Caractériser l’offre de formation existante en lien avec les besoins en compétences liés aux mutations économiques des domaines d’activité du Campus.....	17
3.2	Adapter, compléter et enrichir l’offre de formation existante en lien avec les nouveaux besoins en compétences du territoire.....	20
4.	Développer les mobilités à l’international.....	22
4.1	Identifier les possibilités de mobilité à l’international.....	22
4.2	Construire un projet de mobilité avec les établissements.....	24
5.	Animer les relations entre les communautés éducatives et le monde professionnel.....	26
5.1	Favoriser la connaissance des enseignants et des formateurs sur le Campus et ses enjeux.....	26
5.2	Impliquer les deux communautés dans des échanges et des réflexions sur le développement du CMQ.....	26
6.	Communication.....	29
6.1	Communication autour du Campus.....	29
6.2	Valoriser les actions du Campus à l’extérieur.....	29
III.	Résultats et produits observables.....	31
IV.	Enseignements et perspectives.....	32
V.	Annexes.....	33
	Annexe 1 – Article lauréat du prix « Coup de cœur » - Concours Une entreprise à la une.....	33
	Annexe 2 – Kit de l’apprenti stagiaire – La Voie des talents.....	34

I. Rappel de la stratégie et du plan d'actions du Campus des Métiers et des Qualifications¹ Alimentation, Goût, Tourisme.

1. Contexte

Le label Campus des Métiers et des Qualifications délivré par 4 ministères² pour 4 ans² vise l'accompagnement de l'évolution de l'offre de formation initiale et continue pour l'adapter aux besoins en compétences des entreprises sur un territoire.

Le CMQ Alimentation, Goût, Tourisme est animé depuis septembre 2017 par Creativ'. Fabrice Rey, directeur de Creativ', en est le directeur et Aurélie Gimbert, salariée du rectorat et mise à disposition auprès de Creativ', en est la directrice opérationnelle.

2. Stratégie et plan d'actions

L'année 2020 a permis la poursuite de la mise en œuvre du plan d'actions du CMQ avec des réorientations fortes de l'activité au fil des mois en lien avec le premier confinement et les contraintes liées aux mesures sanitaires imposées depuis mi-mars.

Les objectifs généraux du CMQ :

- Contribuer au développement des filières agroalimentaire et tourisme structurantes pour l'économie régionale et l'emploi.
- Promouvoir l'enseignement professionnel et des filières agroalimentaire et tourisme auprès des jeunes et des familles.
- Faciliter l'insertion professionnelle des apprenants.
- Développer la mobilité internationale pour les élèves, les apprentis et les étudiants.
- Renforcer les coopérations entre le système éducatif et le monde économique.

Rappelons que le portage du Campus par Creativ' permet de mobiliser des ressources complémentaires qui ont un effet d'accélérateur sur les actions mises en œuvre dans le cadre du CMQ. En effet, au sein de Creativ' les travaux menés sur les secteurs d'activités du tourisme et des industries agroalimentaires permettent ainsi de mutualiser les ressources et de renforcer l'action du Campus.

Note d'information : le déroulement des actions a débuté de manière opérationnelle en 2018. L'avancement des travaux diffère selon les champs d'activités couverts par le CMQ (tourisme, agroalimentaire et agriculture) et les réalisations menées en 2018 et 2019 ne sont pas reprises ci-dessous ainsi que les indicateurs de réalisation associés.

¹ Afin de faciliter la lecture l'abréviation CMQ pour Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation, Goût, Tourisme sera utilisée dans la suite du texte.

² Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et ministère de l'Économie, de l'Industrie et du numérique.

Arbre d'objectifs et d'indicateurs du plan d'action du Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation Goût Tourisme.			
Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Réalisations	Indicateurs de réalisation et de résultats
0. Lancement et pilotage du Campus	0.1 Identifier et rencontrer les acteurs de l'écosystème	Rencontre et mobilisation des acteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres auprès des acteurs • Typologie des acteurs • Cartographie de l'écosystème des acteurs • Attentes des acteurs vis-à-vis du CMQ • Propositions de contributions aux actions du CMQ • Satisfaction générale sur le lancement du CMQ
	0.2 Mettre en place la gouvernance du Campus	Mise en place : <ul style="list-style-type: none"> • Conseil de perfectionnement • Conseil de perfectionnement restreint ; • Présidence du Campus • Comité de pilotage inter-campus 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de conseils de perfectionnement / conseils de perfectionnement restreints • Nombre de rencontres avec le président • Présences aux conseils de perfectionnement / conseils de perfectionnement restreints • Mission des instances • Satisfaction des acteurs impliqués
	0.3 Coordonner le CMQ avec les autres Campus régionaux et sur les mêmes thématiques	Liste des actions communes à mener	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres inter-campus • Nombre et typologie des actions communes inter-campus • Effet levier des actions sur la dynamique des CMQ (partage de ressources, ingénierie...) • Satisfaction des acteurs du CMQ
1. Anticiper l'impact des mutations techniques et réglementaires sur l'évolution des compétences	1.1 Réalisation des investigations au sein des entreprises du secteur	Rencontre et interviews d'entreprises des secteurs du Campus	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres entreprises • Typologie des entreprises rencontrées / répartition géographique
	1.2 Capitaliser sur les initiatives territoriales, études et productions disponibles	Etat des lieux des démarches territoriales existantes, complétude du diagnostic par des enquêtes qualitatives et mutualisation des résultats. Production de notes thématiques en lien avec les mutations des métiers, des diplômes et des compétences attendues	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres entreprises • Nature des problématiques RH des entreprises • Nature des besoins en compétences des entreprises • Identification de compétences complémentaires et/ou communes entre les secteurs d'activités • Identification des mutations en cours dans les métiers exercés dans les entreprises • Satisfaction des acteurs sur la qualité des travaux
	1.3 Identifier les nouveaux besoins en compétences	Synthèse et analyse des mutations économiques.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions de travail avec les partenaires • Validation par les acteurs des enjeux et des nouveaux besoins en compétences identifiés • Enjeux détaillés par filière pour le territoire • Besoins en compétences non comblés des entreprises • Satisfaction des acteurs sur la qualité des travaux
2. Faire évoluer les représentations pour renforcer l'attractivité des métiers.	2.1 Mettre en réseau les initiatives existantes et l'offre de formation	Connaissance des acteurs et des événements de promotion des métiers	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et nature des actions de promotion des formations relevant des champs d'activités couverts par le Campus
	2.2 Renouveler la façon de penser la promotion des activités et des métiers	Mettre en place une stratégie de promotion et de communication.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et nature des actions mises en place • Nombre et nature des acteurs informés • Nombre et nature des acteurs impliqués • Nombre et objets des réunions de travail • Nombre et typologie des participants • Satisfaction des partenaires

			<ul style="list-style-type: none"> Satisfaction des participants
	2.3 Outiller les établissements pour promouvoir les formations sur les thématiques du CMQ	Accompagnement des établissements au développement d'outils de promotion des formations via la promotion des métiers	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de nouvelles actions proposées Nature des actions mises en œuvre Satisfaction des établissements
	2.4 Préparer la rencontre entre les jeunes et l'entreprise et l'entreprise et les jeunes	Accompagnement des responsables d'entreprises à l'intégration de nouveaux entrants (stagiaires, apprentis, salariés, demandeurs d'emploi...)	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et typologie des entreprises informées Nombre et typologie des entreprises mobilisées Nombre et nature des dispositifs RH Satisfaction des acteurs
3. Contribuer à l'évolution de l'offre de formation et sécuriser la poursuite de parcours de formation.	3.1 Caractériser l'offre de formation existante en lien avec les besoins en compétences liés aux mutations économiques des domaines d'activité du Campus	Cartographie de l'offre de formation existante.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'acteurs rencontrés Typologie des acteurs Cartographie de l'offre de formation
		Analyse de l'offre de formation en adéquation avec les besoins en compétences du territoire.	<ul style="list-style-type: none"> Analyse AFOM de l'offre de formation existante en lien avec les enjeux prioritaires des domaines d'activités du Campus Pistes d'actions pour l'évolution de l'offre de formation.
	3.2 Adapter, compléter et enrichir l'offre de formation existante en lien avec les nouveaux besoins en compétences du territoire.	Enrichissement de l'offre de formation et mise en cohérence de parcours de formation initiale ou continue.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et nature des expérimentations menées Nombre de secteurs concernés Modalités de formation innovantes Satisfaction des acteurs
4. Développer les mobilités à l'international des jeunes	4.1 Identifier les possibilités de mobilité à l'international	Etat des lieux des actions de mobilité existantes dans les établissements	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et typologie des établissements interrogés Nature des livrables produits Nombre d'établissements intégrés dans le groupe projet Nature des enjeux mis en avant
	4.2 Construire un projet de mobilité avec les établissements	Accompagnement d'établissements à la mise en place de mobilités	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et nature des actions mises en place Nombre et typologie des établissements impliqués Nombre de jeunes informés de la mise en œuvre Nombre de jeunes qui effectuent une période de mobilité à l'étranger
5. Animer les relations entre les communautés éducatives/formatives et le monde professionnel	5.1 Favoriser la connaissance des enseignants et des formateurs sur le Campus et ses enjeux	Mobilisation des acteurs de la communauté formative et éducative autour des actions du Campus.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et nature des actions conduites Nombre et typologie des acteurs rencontrés et informés Nature des problématiques Satisfaction des acteurs
	5.2 Impliquer les deux communautés dans des échanges et des réflexions sur le développement du Campus	Organisation de temps d'échanges et de partages de pratiques entre la communauté éducative et le monde professionnel	

6. Promotion du CMQ relation et communication interinstitutionnelle	6.1 Communication autour du Campus	Mettre en place une stratégie de promotion et de communication	<ul style="list-style-type: none"> Plan de communication du Campus
	6.2 Valoriser les actions du Campus à l'extérieur	Communication autour des actions du Campus	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et nature des actions de communication du Campus Nombre et typologie des événements de communication

II. Détail de l'activité réalisée

Notice de lecture : la description de l'activité réalisée est présentée dans l'ordre du plan d'actions.

Dans la suite du texte les indicateurs mesurés apparaîtront sous la forme suivante :



0. Lancement et pilotage du CMQ Alimentation, Goût, Tourisme

0.1 Identifier et rencontrer les acteurs de l'écosystème

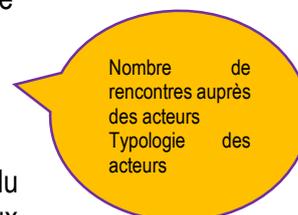
La directrice opérationnelle du CMQ rencontre régulièrement de nouveaux acteurs et approfondit les relations avec les acteurs déjà rencontrés afin d'identifier de nouveaux axes de travail et de mener les actions prévues.

En 2020, plusieurs réunions de présentation de l'avancement des travaux du CMQ ont eu lieu :

- 08/01, présentation, aux 4 CFC³ des Greta de Bourgogne référents sur le secteur Hôtellerie-restauration et à Mme Bannoudi coordinatrice pour le secteur HCR au niveau des Greta de l'académie de Dijon, des travaux menés par le CMQ et Creativ' sur les besoins en compétences et les expérimentations menées sur ce secteur ;
- 10/02, présentation à M. Perrault Chef du service académique d'information et d'orientation (SAIO) de l'académie de Dijon et Mme Prost IEN référente sur l'orientation du projet La Voie des Talents et échanges autour de la façon de mobiliser les établissements scolaires autour de cet événement ;
- 15/04, échange avec Mme Girard présidente de la Commission compétences au sein du Medef 21 sur la prospective concernant les secteurs d'activités de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie-restauration et du tourisme au niveau local.

On note également des rencontres en visu puis à distance avec de nouveaux acteurs avec qui des collaborations peuvent être envisagées :

- Organismes de formation : le 06/02 avec M. Gontard nouveau directeur du CFA du Jura, le 17/02 avec Mme Guiot d'Eduter dans la perspective d'une suite aux travaux menés sur le changement climatique, le 07/04 avec Mme Bortot directrice du CIO de Beaune à propos du projet La Voie des Talents, le 26/06 avec M. Seprey du CFPPA de Quetigny-Plombières afin d'échanger sur la relation école-entreprise sur la secteur de la production agricole, le 27/07 avec Mme De Crepy d'Agrosup à propos d'un projet d'Ideathon, le 07/09 avec M. Faivre Doyen de l'UFR Sciences de l'Université de Bourgogne en lien avec l'organisation d'un Carrefour Jeunes Chercheurs Entreprises sur la thématique de l'agroécologie, le 08/09 avec M. Denizot DDFPT⁴ du lycée du Castel afin de lui présenter les travaux du CMQ sur la démarche living lab et le 24/09 avec MM. Meyer et Bresse responsables du Master LEACA de l'Université de Bourgogne à propos du projet d'Ideathon ;
- Entreprises et branches professionnelles : le 11/02 avec Mme Dautin de la FDSEA⁵ 21 et Agriressources sur les besoins en compétences du secteur agricole, le 13/02 avec M. Tourte EDF à propos d'un projet d'Ideathon, le 16/09 avec M. Marché de l'OT de Chalon-sur-Saône dans la perspective d'un accompagnement à la mise en œuvre du Parcours Avenir ;



³ CFC : Conseiller en Formation Continue.

⁴ DDFPT : Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques

⁵ FDSEA : Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

- Acteurs institutionnels : le 17/04 avec M. Gauthier nouveau Vice-président de l'université, le 15/06 avec M. Cournault, directeur du service de l'information métiers, formations sanitaires et sociales et de l'apprentissage au sein du Conseil Régional, le 02/10 avec Mme Lenoir référente des CMQ au Conseil Régional. Ces rencontres avec les acteurs institutionnels ont eu pour objet de présenter le CMQ et ses travaux ainsi que les perspectives pour le CMQ ;
- Et avec des acteurs d'horizon divers : le 15/04 avec M. Gorlt d'Apréca, le 04/11 avec Mme Chevret de Métiway, le 22/12 avec M. Guicherd d'Explorjobs. Ces rencontres contribuent à enrichir la veille sur les thématiques emplois-formation menée par le CMQ.

Propositions de contributions aux actions du CMQ

Dans l'objectif de pouvoir visualiser les acteurs de l'écosystème du CMQ la directrice opérationnelle a choisi de représenter la cartographie des acteurs du CMQ. Ce travail est à enrichir afin de rendre visibles la nature des interactions entre les différents d'acteurs renforcées par les actions du CMQ.

Cartographie de l'écosystème des acteurs



0.2. La gouvernance du CMQ

• Réunions du Conseil de perfectionnement

Il était prévu une réunion du Conseil de perfectionnement le 14/04. Cette réunion n'ayant pu avoir lieu, la directrice opérationnelle a envoyé aux 30 personnes invitées à cette instance :

- La présentation - La réunion devait se dérouler en trois temps : un bilan des actions menées en 2019, un état d'avancement des travaux menés par le groupe d'étudiants en Master de l'Université de Cergy-Pontoise sur la thématique de l'international dans les CMQ au niveau national et enfin une présentation du séminaire de travail du CMQ prévu les 7 et 8 avril 2020 ;
- Un lien vers le rapport d'activités du CMQ 2019 ;

Nombre de conseils de perfectionnement pléniers et restreints. Présence à ces conseils de perfectionnement et présences

- La note de synthèse remise au cabinet d'audit mandaté par le Conseil Régional pour procéder à une évaluation à mi-parcours du CPRDFOP⁶. En effet, le CMQ AGT a été l'un des deux campus régionaux interrogé dans le cadre de cette évaluation.

Les destinataires de ces informations n'ont pas émis de remarques particulières sur les contenus et documents envoyés.

Une réunion du Conseil de perfectionnement restreint du CMQ s'est tenue le 06/10, cette réunion a réuni 12 personnes et avait pour objet de présenter les actions menées depuis le dernier conseil ainsi que de permettre aux membres du Conseil de perfectionnement d'échanger sur le renouvellement de la labellisation du CMQ. En effet, le renouvellement du label est prévu pour début 2021. En lien avec les 11 critères de labellisation à remplir pour prétendre à l'obtention ou au renouvellement du label, les membres du Conseil de perfectionnement ont validé les éléments suivants :

Missions du Conseil de Perfectionnement

- Le périmètre géographique du CMQ reste inchangé et couvre la région BFC ;
- Le périmètre sectoriel du CMQ Alimentation, goût, tourisme est élargi et intègre désormais la partie production agricole (partie alimentation) en lien avec les activités menées durant la période 2017-2020 et en cohérence avec le périmètre du projet structurant pour le CMQ « Dijon, système alimentaire durable » qui débutera en janvier 2021 au sein duquel le CMQ pilotera l'axe Compétences-formation ;
- Le périmètre en termes d'offre de formation comprenant des établissements « cœur de réseau » aux côtés des autres établissements ayant une offre de formation en lien la production agricole pour l'alimentation, l'agroalimentaire, l'hôtellerie-restauration ou le tourisme ;
- Les axes stratégiques du CMQ pour les années 2021-2024 :
 - L'alimentation durable de la production à la consommation des produits ;
 - La relation client dans une économie de services tournée vers le tourisme avec un enjeu de commercialisation du territoire et de ses atouts ;
 - Le numérique qui bouleverse de manière transversale les métiers ciblés.
- Les objectifs stratégiques suivants :
 - Anticiper l'impact des mutations techniques, environnementales et réglementaires sur l'évolution des compétences.
 - Contribuer à l'évolution de l'offre de formation et sécuriser la poursuite de parcours de formation.
 - Faire évoluer les représentations pour renforcer l'attractivité des métiers.
 - Développer les mobilités à l'international des jeunes.
 - Intégrer le CMQ au sein des réseaux et communiquer sur ses actions.
 - Piloter le CMQ.

● La Présidence du CMQ

Les contacts entre le président du CMQ et la directrice opérationnelle du CMQ sont réguliers afin que M. Franchini soit au fait des actions menées. Des rencontres en face à face ont eu lieu les 24/01 et 06/02. Un point d'avancement téléphonique s'est tenu le 16/04.

Le 06/10 M. Franchini a participé au Conseil de perfectionnement restreint ainsi qu'au séminaire du CMQ le 09/12.

Nombre de rencontres avec le Président du CMQ

0.3. Coordonner le CMQ avec les autres Campus régionaux et sur les mêmes thématiques

Durant le premier semestre, les CMQ Territoire Intelligent, CMQ Maroquinerie et Métiers d'Arts et le CMQ AGT ont travaillé conjointement à la préparation d'un projet de mobilité pour les lycéens relevant des réseaux de ces trois campus⁷. La préparation de ce projet a engendré de nombreuses réunions téléphoniques entre ces 3 partenaires. Les travaux ont été ralentis suite à une rencontre avec la DRAREIC en juillet qui a nécessité de réexpliquer le positionnement du projet proposé en complémentarité des actions déjà existantes au sein des deux académies. En fin d'année 2020, le projet est stand by cependant on peut noter que ces travaux ont contribué à l'élargissement à tous les lycées de la région de certaines actions proposées par la DRAREIC.

Nombre de rencontres inter-campus

⁶ CPRDFOP – Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

⁷ Ce projet est présenté de manière détaillée dans la suite de ce rapport d'activités.

Parallèlement, les CMQ AGT et Territoire Intelligent ont travaillé avec l'ESADD⁸ à la préparation d'un ideathon⁹ pour les étudiants des formations supérieures. Cet évènement se tiendra en début d'année 2021, les temps d'échange et de préparation entre les 3 partenaires ont été nombreux et les réunions en présentiel ou téléphoniques ont vu leur fréquence augmenter à partir du mois de novembre et décembre afin que l'évènement puisse se tenir à distance les 14 et 15 janvier 2021 et réunir environ 150 étudiants.

Nombre et typologie des actions communes inter-campus

1. Anticiper l'impact des mutations techniques et réglementaires sur l'évolution des compétences

1.1. Réalisation des investigations au sein des entreprises du secteur

On rappelle que les années 2017 et 2018 avaient permis de réaliser des investigations auprès des entreprises de l'hôtellerie-restauration et du tourisme sur leurs besoins en compétences dans les métiers de la relation client et sur les besoins en compétences concernant les postes de production dans le secteur agroalimentaire. Ces investigations s'inscrivaient dans le cadre de deux projets de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriaux¹⁰ portés par Créativ' sur commande de l'Etat et du Conseil Régional.

Ces investigations avaient permis d'identifier pour la partie tourisme un tronc commun d'activités aux métiers de la relation client dans le secteur du tourisme nécessitant un large éventail de connaissances et de compétences liées à la vente et la commercialisation des produits, à l'adaptation des salariés à la diversité des clientèles, à des connaissances sur la culture et le patrimoine et à la connaissance des langues étrangères et notamment l'anglais.

Concernant le secteur agroalimentaire, le diagnostic établi a fait ressortir une tendance de fonds vers l'automatisation des tâches, des difficultés de recrutement pour les postes de production et spécifiquement les postes de maintenance et une relation école-entreprise distendue particulièrement pour les formations infra-bac.

1.2. Capitaliser sur les initiatives territoriales, études et productions disponibles

- **Etat des lieux des démarches territoriales existantes, complétude du diagnostic par des enquêtes qualitatives et mutualisation des résultats.**

Concernant le secteur du tourisme, l'activité de veille sur les évènements et parution d'études sur le secteur se poursuit :

- Le CMQ a continué à participer au groupe de travail Etude tourisme mené par Emfor¹¹ sur commande de la Région dont les travaux ont débuté en 2019. La partie quantitative de l'étude et les entretiens exploratoires menés par Emfor devaient être complétés par des tables-rondes au printemps 2020 réunissant des professionnels du secteur du tourisme. Ces tables-rondes ont été annulées du fait de la situation sanitaire. Emfor a cependant publié la première partie de l'étude en juillet 2020¹² ;
- Le CMQ a également participé à la 5^{ème} journée de préfiguration du schéma régional du tourisme le 30/01 ;
- Enfin, la directrice opérationnelle du CMQ est membre du Comité d'Agrément de la Vallée de la Gastronomie-France ce qui lui permet d'avoir des échanges réguliers et de faire une veille sur l'offre touristique de la Vallée de la Gastronomie qui comprend des territoires des 3 régions PACA, Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté.

⁸ ESAAD – Ecole Supérieure Appliquée au Design et au Digital.

⁹ Un ideathon est un évènement qui réunit des personnes d'horizon différents visant à les faire phosphorer sur plusieurs sujets concrets proposés par des entreprises pour proposer des idées innovantes.

¹⁰ Dans la suite du texte ces projets seront désignés sous l'acronyme GPECT.

¹¹ Emfor, membre du réseau des carif-oref, est un outil de prospective, d'évaluation et d'information au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

¹² [Emfor-Etat des lieux du tourisme en Bourgogne-Franche-Comté](#)

Concernant le secteur de l'agroalimentaire, les actions suivantes ont été menées :

- Une activité de veille a été réalisée via :
 - L'abonnement à la newsletter de Vitagora¹³ sur les tendances du secteur de l'agroalimentaire ;
 - L'abonnement aux différentes publications de la FoodTech¹⁴ permettent également de mieux connaître les enjeux du secteur de l'alimentation ;
 - L'abonnement à la newsletter de l'Usine Nouvelle sur la thématique de l'agroalimentaire ;
- Participation du CMQ aux conférences du 17/09 organisées par la Food Tech sur le thème « A l'heure de la transition alimentaire » ;
- On note que le CMQ a intégré le Groupe Thématique « Compétences et Ressources Humaines » du Coraal¹⁵.

Concernant le secteur agricole, les actions suivantes ont été réalisées :

- Visite de l'atelier de transformation du lycée agricole Félix Kir à Plombières le 16/06 ;
- Visite de l'exploitation agricole du lycée agricole Olivier de Serres à Quetigny le 24/06.
- Participation le 04/12 au webinaire « Numérique et bien-être en élevage » organisé par la chaire AgroTIC de Montpellier Sup Agro et Bordeaux Sciences Agro ;
- Participation le 17/12 au webinaire de présentation des résultats d'une enquête menée par Cap Métiers Nouvelle Aquitaine sur l'image des Industries Agroalimentaires.

Nature des problématiques RH des entreprises
Nature des besoins en compétences des entreprises

1.3. Identifier les nouveaux besoins en compétences

Le premier semestre de l'année 2020 a permis d'analyser les besoins en compétences pour les postes de production au sein des industries agroalimentaires. Ce travail d'analyse s'est appuyé sur différents travaux existants :

- Les données statistiques disponibles au niveau régional et national sur le secteur agroalimentaire fournies par les observatoires de branche, l'Agence Economique Régionale, Emfor ou des acteurs de branche tel que le pôle de compétitivité agroalimentaire régional Vitagora ;
- Les éléments de résultats du projet de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorial des Industries Agroalimentaires menés en région Bourgogne-Franche-Comté depuis 2015 et notamment par Creativ' sur les entreprises de Bourgogne ;
- Et les travaux et entretiens effectués par le Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation, Goût, Tourisme en partenariat avec d'autres acteurs du territoire.

● Le secteur agroalimentaire en Bourgogne-Franche-Comté

Les établissements du secteur en Bourgogne-Franche-Comté sont majoritairement des TPE/PME : 58% des entreprises comptent moins de 10 salariés et 30% ont de 10 à 49 salariés.

L'industrie agroalimentaire régionale se caractérise par la production et la transformation d'une grande diversité de produits alimentaires avec de nombreux produits sous signe de qualité : 135 AOP, IGP et IG.

Les quatre métiers les plus représentés au sein des entreprises agroalimentaires sont **les ouvriers de production non qualifiés des IAA**, autres **opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole** et alimentaire, les

¹³ Vitagora est le pôle de compétitivité agroalimentaire des régions Bourgogne-Franche-Comté et Ile de France.

¹⁴ La FoodTech est un réseau de l'ensemble des acteurs et initiatives numériques, technologiques et entrepreneuriales innovantes en lien avec l'alimentation.

¹⁵ Le CORAAL est le Comité d'Orientation Régional de l'AgroALimentaire, cette instance a délégué à Vitagora la coordination de l'animation du plan d'action de la filière agroalimentaire.

ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes et les opérateurs de la transformation des viandes.

Le secteur est dans une phase plutôt dynamique puisqu'au niveau national, 49% des entreprises ont recruté en 2018 dont 47% en CDI et pour 38% des recrutements¹⁶ il s'agissait d'une création de poste.

Cependant, selon l'observatoire des métiers des industries alimentaires¹⁷, 45% des établissements recruteurs ont rencontré des difficultés de recrutement par manque de candidatures (65%) pour les raisons suivantes :

- Le profil recherché est rare sur le bassin d'emploi¹⁸ ;
- Les conditions d'emploi et de travail sont jugées difficiles (horaires, pénibilité...) ;
- Les publics ont une mauvaise image des métiers et du secteur ;
- Et enfin, la dynamique du marché de l'emploi implique une forte concurrence entre les différents secteurs sur le territoire.

Par ailleurs, pour 47% des entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement, celles –ci sont associées à des candidatures insatisfaisantes :

- Par manque d'expérience ;
- Manque de motivation/de savoir-être ;
- Absence de compétences attendues ;
- Non compatibilité avec les exigences du candidat (prétention salariale, horaires, tâches...) ;
- Manque de polyvalence du candidat.

L'accroissement des besoins de main d'œuvre renforce les tensions sur les recrutements des opérateurs de production (et notamment dans les entreprises de transformation de la viande), des conducteurs de ligne, des agents de maintenance mais également des transporteurs de marchandise dans les métiers de la logistique.

• Tronc commun d'activités des postes de production

En 2019, Creativ' a poursuivi le travail mené sur les industries agroalimentaires afin de cerner de manière plus précise les activités liées aux postes de production, les tâches exercées, les compétences professionnelles attendues, les capacités / compétences comportementales nécessaires à l'exercice de la mission et enfin, l'organisation et les conditions de travail concernant les postes de production : opérateurs de production, conducteur de ligne et technicien de maintenance.

La méthodologie des entretiens qualitatif a été utilisée avec des salariés et responsables des ressources humaines de 4 entreprises de l'industrie agroalimentaire¹⁹. Ce recueil des données a été complété par une veille documentaire et par le contenu des entretiens déjà menés dans le cadre de la phase de diagnostic du projet de GPECT. Les entreprises interrogées comptent au total 381 salariés dont 313 en production.

Trois types de compétences ont été recueillis :

- Un socle de compétences-clés, compétences de base indispensables pour développer les compétences comportementales et les compétences techniques nécessaires,
- Les compétences techniques partagées par les métiers de la production,

¹⁶ Source : Présentation du secteur agroalimentaire – Réunion nationale Opcalim 27/03/2019.

¹⁷ Source : idem.

¹⁸ Les entreprises de transformation des viandes sont installées au plus proche des exploitations agricoles pour limiter le transport des animaux vivants et sont donc localisées en zone rurale et éloignées des agglomérations.

¹⁹ Mulot et Petit Jean, Daunat, Cacao de Bourgogne, Oxfort Nutrition animale.

- Les compétences comportementales qui sont le plus souvent les critères les plus attendus pour l'obtention d'une embauche pérenne.

Remarque : les ateliers de première et deuxième transformation et de découpe de viande n'ont pas été concernés par la construction de ce tronc commun d'activité car les activités de ces ateliers restent manuelles et peu automatisées du fait des différences de gabarit des animaux et de la précision des découpes.

Le tronc commun d'activités regroupe les fiches de fonction des 4 postes de production suivants :

- **Conducteur(rice) de machine** : il(elle) est en charge de la maintenance de niveau 1, vérifie l'installation, la personne est polyvalente sur l'ensemble des machines, règle les éléments de marquages (conditionnement, date de péremption, numéro de lot) et vérifie le format adapté à la commande.
- **Conducteur(rice) de ligne** : il(elle) est en charge de la maintenance de niveau 1, effectue le contrôle qualité, poids, visuel, gustatif... et informe les responsables qualité s'il y a un différentiel avec le produit de référence, il(elle) est responsable de la performance de la ligne (réglage de nombreux paramètres), changement de format, il(elle) anime la ligne de production et est responsable de la sécurité de l'équipe qui y est postée.
- **Approvisionneur(se)** : il(elle) s'organise, est en capacité d'anticiper, sait communiquer avec l'équipe sur la ligne, a une excellente condition physique.
- **Hygiène de nuit** : la personne démonte et remonte la machine seul(e) et maîtrise les mélanges d'agent chimique.

4 activités principales			
Tenir son poste de travail dans de bonnes conditions	Approvisionner la machine	Exécuter la commande	S'assurer de la qualité
<ul style="list-style-type: none"> - Respect des règles d'hygiène et de sécurité - Respect des bonnes postures sur le poste de travail en prévention des maladies professionnelles - Se mettre en sécurité avant d'intervenir sur la chaîne de production (couper les alimentations,...) - Venir en soutien aux techniciens de maintenance en cas d'arrêt machine - Nettoyer à sec son poste de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre connaissance des commandes de production à réaliser - Communiquer avec les équipes d'approvisionnement - Aller chercher les matières premières dans les zones d'approvisionnement - Réapprovisionner les différentes machines - Veille constante des niveaux de matière première sur les machines de la ligne 	<ul style="list-style-type: none"> - Communiquer avec les équipes - Vérification de l'installation lors de la prise de poste - Régler la machine en fonction des produits, des cadences,... - Manutention - Conditionner les produits individuels - Conditionner les produits en gros 	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un contrôle qualité visuel du produit brut - S'assurer de la conformité des étiquettes sur l'emballage des différents niveaux de conditionnement : individuel / sur les cartons / sur les palettes
Les savoir-faire associés			

<ul style="list-style-type: none"> - Porter ses équipements de protection : vêtements de travail, chaussures de protection, surbarbes, surchausses, chaussures de sécurité, port des bouchons d'oreilles,... - S'assurer d'avoir la bonne posture sur son poste de travail - Couper les alimentations et informer l'équipe d'une intervention sur la chaîne de production - Nettoyage via grattage mécanique à la spatule ou avec des brosses métalliques, utilisation des soufflettes... 	<ul style="list-style-type: none"> - Lire le planning des commandes issu du pilote - S'assurer d'avoir la matière première - Vérifier la conformité de la matière première (mélange, dosage, référence produit...) - Insérer les matières premières dans les machines (avec poussoir si nécessaire) - Contrôler que la machine a toujours de la matière première 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre une check-list - Gérer les sensibilités machines - Trier, déplacer des caisses, aligner des produits sur la chaîne de production, insérer des matières premières manuellement - Prendre les produits bruts et les conditionner (étui, sachet, emballage...) - Mettre les produits conditionnés en cartons suivant la demande client - Déposer les cartons sur des palettes et filmer les palettes 	<ul style="list-style-type: none"> - Comparer les produits avec les photos des produits de référence - Contrôler les étiquetages (date de préemption, numéro de lot...)
Capacités et comportements attendus par l'entreprise			
<ul style="list-style-type: none"> - Lire, écrire, compter - Respect des règles - Esprit d'équipe - Aptitude à communiquer 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre force de proposition - Prise d'initiative - Capacité d'adaptation - Gérer le stress - Respect des cadences imposées 	<ul style="list-style-type: none"> - Bonne capacité physique - Minutie - Flexibilité - Dextérité 	

L'approche des entreprises agroalimentaires, fait primer les compétences comportementales sur les compétences techniques. En effet, ces entreprises ont l'habitude de former en interne sur les compétences techniques. Comparativement à d'autres industries comme les industries de santé, les parcs de machines en agroalimentaire sont moins automatisés et nécessitent une plus grande polyvalence des personnes sur les postes de production. Ainsi, les mesures correctives sont dépendantes de la personne sur la machine et sa capacité à gérer la sensibilité machine.

Enfin, le respect des règles d'hygiène et de sécurité est, sans surprise, un enjeu important pour les entreprises agroalimentaires.

2. Faire évoluer les représentations pour renforcer l'attractivité des métiers.

2.1. Mettre en réseau les initiatives existantes et l'offre de formation.



Nature des actions mises en place

Les premières années d'activité du CMQ avaient permis d'identifier les initiatives existantes sur le territoire en matière de connaissance de promotion des métiers.

Ainsi le CMQ a pu identifier :

- D'une part, des événements dans lesquels il a semblé pertinent de s'inscrire car ceux-ci répondait aux enjeux de promotion des métiers et des compétences des secteurs d'activités couverts par le CMQ, on peut citer par exemple le Week-end Gourmand du Chat Perché à Dole ;
- Et d'autre part, des dispositifs existants permettant la mise en œuvre de projets innovants dédiés aux secteurs d'activités couverts par le CMQ parmi lesquels on peut citer le Parcours Avenir ou les Carrefours Jeunes Chercheurs Entreprises.

Des exemples d'actions mises en œuvre dans ce cadre sont présentées ci-après.

En parallèle de cette initiative, il a semblé nécessaire de travailler sur de nouvelles façons de promouvoir les métiers et les activités.

2.2. Renouveler la façon de penser la promotion des activités et des métiers.

- Evènement de promotion des métiers et des compétences de la transformation alimentaire à la commercialisation des produits gastronomiques du territoire.

Creativ', le CMQ AGT, Vitagora et l'Umih se sont associés pour préparer un évènement de promotion des métiers et des compétences prévu initialement les 1^{er} et 2 février 2021 au Consortium de Dijon.

Durant le premier semestre, les partenaires ont avancé sur les premières étapes de construction de l'évènement :

- Envoi des demandes de financement au Conseil Régional, FSE et à Dijon Métropole ;
- Organisation d'un espace de travail numérique pour le projet ;
- Détermination des groupes de travail à mobiliser pour le projet ;
- Détermination du parcours des visiteurs au sein du Consortium ;
- Choix d'un nom pour cet évènement qui s'intitulera la « Voie des talents » ;
- Dépôt de la marque ;
- Imagination et choix d'un logo et d'une charte graphique pour l'évènement ;



Nouvelle action
proposée
Nature des
actions mises en
oeuvre

Pour chacune des prestations externes associées à ces travaux, les partenaires ont établi un cahier des charges, lancé un appel d'offres et établi une grille d'évaluation pour choisir le prestataire avant l'établissement d'un contrat de prestation.

Au vu de ses activités et de son réseau, le CMQ pilote spécifiquement le groupe de travail portant sur la mobilisation des scolaires. Ainsi, le CMQ a présenté le projet au chef du SAIO²⁰ au sein du rectorat de Dijon ainsi qu'aux différents directeurs de CIO du département de la Côte d'Or. Le projet a été plutôt bien accueilli par les participants à la réunion et des suggestions d'amélioration ont été proposées. L'étape suivante sera de présenter le projet aux référents territoriaux afin que l'information redescende auprès de leurs collègues proviseurs et principaux d'établissements.

Le second semestre a permis d'avancer sur les chantiers suivants :

- Présentation du projet lors de deux réunions de réseau de la Côte d'Or pour la mobilisation des scolaires ;
- Intégration de deux nouveaux partenaires au sein du comité technique du projet, la CCI 21 et le GPPR²¹ en charge respectivement de l'organisation de l'offre post-salon, de proposer une animation du stand métier serveur et enfin de la construction du fil conducteur autour de la recette du poulet Gaston Gérard ;
- Détermination des animations prévues pour chacun des 10 stands métiers comprenant la description des modalités d'animation, la liste du matériel nécessaire, les moyens humains et partenaires à mobiliser.

Il a également été nécessaire d'acter le report de l'évènement au vu des conditions sanitaires. Le Comité de pilotage du projet décidera en fin de premier trimestre 2021 d'une date de report à l'automne 2021 ou plus tard.

2.3. Outiller les établissements pour promouvoir les formations sur les thématiques du CMQ.

- **Les accompagnements des collèves à la mise en œuvre du Parcours Avenir.**

Le CMQ a choisi de travailler à partir de dispositifs existants au sein des établissements de formation et plus spécifiquement le Parcours avenir.

²⁰ SAIO – Service Académique d'Information et d'Orientation.

²¹ Comité de la Gastronomie et de la Promotion des Produits Régionaux.

Qu'est-ce que le Parcours avenir ?

Le parcours Avenir vise à permettre aux élèves de la sixième à la terminale de construire progressivement une compétence à s'orienter. Pour ce faire, les élèves sont amenés à découvrir et comprendre le monde économique et professionnel et connaître la diversité des métiers et des formations, à développer leur sens de l'engagement et de l'initiative et à élaborer leur projet d'orientation scolaire et professionnel.

L'accompagnement proposé aux collèges volontaires prend la forme suivante :

- Le CMQ identifie une entreprise ou une structure économique volontaire relevant d'un des secteurs d'activité du CMQ pour proposer à une classe de collège une problématique de travail, « une commande » pour laquelle les collégiens devront faire une restitution en fin d'année ;
- Les élèves visitent la structure pour découvrir les produits fabriqués ou les services proposés et le fonctionnement de l'entreprise. A cette occasion, ils prennent connaissance de la « commande » de l'entreprise ;
- Un travail est ensuite mené avec les enseignants pour faire le lien entre ce qui a été vu en entreprise et le contenu des enseignements du programme ;
- Une seconde visite permet aux élèves d'échanger avec les salariés pour découvrir 4 ou 5 métiers exercés dans l'entreprise ;
- Une restitution des travaux à l'entreprise est organisée en fin d'année.

Sur les 7 collèges volontaires au départ pour le projet, 2 d'entre eux sont accompagnés par le CMQ ITIP du Creusot et 3 autres par le CMQ AGT. En effet, l'équipe du collège Marcelle Pardé à Dijon (21) a renoncé à la démarche et l'entreprise avec laquelle le collège Maryse Bastié à Dole (39) devait travailler a renoncé à sa participation. Le CMQ a démarché une seconde entreprise avec qui une visite était prévue mi-mars et qui n'a pas pu être menée en raison des mesures sanitaires prises dans le cadre de l'épidémie de Covid.

L'avancement des travaux avec les 3 collèges suivi par le CMQ AGT est le suivant :

- Suite à la visite de l'entreprise Cacao de Bourgogne effectuée par les élèves de 5^{ème} du collège Arthur Rimbaud de Mirebeau-sur-Bèze en décembre 2019, les élèves ont écrit un article de presse dans le cadre du concours des académies de Dijon et Besançon « Entreprise à la Une »²². Les élèves ont reçu le prix « coup de cœur du jury ». La seconde visite de l'entreprise autour des métiers n'a pas pu avoir lieu en mars les travaux des collégiens sur la problématique proposée par l'entreprise ont été mis en stand-by. La problématique proposée était la suivante : « *Comment attirer et donner le goût aux jeunes de travailler dans l'industrie et dans les métiers de l'agroalimentaire ?* ».
- Le collège Saint Coloman de Luxeuil-les-Bains a choisi de travailler avec une classe de 4^{ème}. 3 enseignants sont impliqués dans le projet (Sciences physiques, technologie et SVT). Ocpiat a permis de mettre en contact ce collège avec l'entreprise agroalimentaire Bazin qui produit des salaisons et charcuteries et emploie 300 salariés. La problématique proposée est la suivante : « *L'entreprise demande aux élèves de réfléchir à une solution pour diminuer l'emballage de la gamme de produits Philippe Wagner dans un esprit plus développement durable (réduction des emballages plastiques) conforme aux valeurs de cette gamme de produits* ». Cette problématique étant plutôt complexe pour des élèves de 4^{ème}, le CMQ a organisé la rencontre des élèves avec Agrosup. En effet, l'une des 6 dominantes proposée aux étudiants pour leur troisième année porte sur le packaging alimentaire et s'intitule « Food Pack ». La

Le chocolat, presque tout le monde adore en manger, mais par quel procédé se métamorphose-t-il en une jolie petite tablette bien emballée ? Pour le comprendre, nous avons suivi le parcours d'une marque de chocolat en visitant une entreprise agroalimentaire de notre région : Cacao de Bourgogne.

Arrivée à l'entreprise
L'arrivée au camion à la ZAE cap Nord de Dijon, sur le parking de Cacao de Bourgogne, une entreprise de plus d'un siècle : spécialisée dans le chocolat, elle est actuellement dirigée par

Laurent, un groupe familial transmis par la quatrième génération pour se développer à l'international.

On me dirige vers l'usine, avec une commande de 100 tonnes de chocolat. On me présente la recette (mélange de cacao de 20 tonnes). Ce sont les connaissances qui nous ont

De raffinage et tempérage
On ne veut pas chauffer : il y a une chambre pour tout se clarifier, une blouse, des chaussures de sécurité et un casque-béret. C'est une question de qualité : il ne faut pas qu'il y ait des contaminants. Il faut aussi surveiller les vannes situées dans un conduit long de 500 mètres - même s'il n'y a plus que 90 salariés, il y en avait 1000 à l'époque de l'arrivée.

Cet ouvrage me verra dans un temps et j'irai à l'usine de la ligne 670 avec deux autres - avec un casque-béret et un gilet - pour voir qu'une personne travaille dans une usine. L'ambiance est très bonne et il y fait chaud. Je passe dans une

boîte, une machine à chocolat qui me mélange avec la sucre et la beurre de cacao. Je dois passer

plusieurs fois pour devenir une pâte bien lisse, pas plus de 30 secondes. Le conducteur de la ligne 670 contrôle son épaisseur. Il y a la fin, il modifie sa recette. Il est tout le temps debout et ne se sent pas parce que tout est automatisé. Il faut dire qu'on raffine 2,5 tonnes de chocolat par heure !



Boîte de la ligne 670 - Luxeuil, le 3/12/19

J'arrive ensuite dans une chambre qui me mélange et me chauffe pendant des heures. Plus d'opérateurs les jours, qui filtrent de gros morceaux récupérés la nuit pour venir des broyeurs et on me filtre pour que tout soit homogène. Je suis maintenant en état pour venir

Après un passage en conditionnement. Ma boîte à la ligne 600. Je suis venue dans des machines en forme de bobines et conductes pour remplir des sacs en papier. Mais je suis arrivée dans d'autres sacs. Ensuite, à l'usine, je suis arrivée à la ligne 670 avec deux autres. Le conducteur de la ligne vérifie la qualité pendant toutes les 90 secondes. Il est tout seul et tout est automatisé. Les chocolats sont conditionnés en composition, tout dans des sacs destinés à l'expédition des machines.

A ma sortie du frigo, un conducteur regarde si je suis prête. Comme c'est le cas, je suis emballée par une machine puis, après contrôle, mise dans un sac et conditionnée en carton. Je suis stockée avec les autres tablettes, dans un bâtiment (généraliste, sécurisé).

C'est la grande commande et on est en 100% (certification pendant tout le temps en grandes quantités) mais aussi dans les boutiques de l'entreprise ou à l'étranger. Ça va me déguster ?

CE, Collège Arthur Rimbaud Mirebeau-sur-Bèze Académie de Dijon

²² Voir article en annexe.

responsable de ce cursus a accepté de mobiliser quelques étudiants et elle-même pour venir rencontrer les collégiens en février 2020. Là encore les travaux ont été suspendus à partir du confinement.

- Le collège Le Parc à Dijon a choisi de travailler avec une classe de 4^{ème}. Le 22/01, la directrice opérationnelle du CMQ ainsi que la chargée de mission de Creativ' travaillant sur le projet de GPECT sur les Industries Agroalimentaires ont proposé aux élèves une animation afin de présenter la chaîne de valeur des secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Cet événement avait pour objectif de préparer la visite des élèves qui a eu lieu le 29/01 au pôle d'agroécologie Agronov. La visite des locaux a permis aux élèves de visiter le laboratoire et les serres d'expérimentation notamment et de rencontrer deux start-up dont l'une Terdalis a proposé aux élèves de travailler sur les deux problématiques suivantes :
 - *Trouver une solution d'oxygénation de la solution nutritive sans bulleur pour le produit proposé par Terdalis (un jardin intérieur connecté) ;*
 - *Proposer des idées pour l'animation du coach virtuel de l'application associée au jardin.*

Les élèves ont travaillé sur les deux problématiques avec leurs enseignants de technologie, français, maths, SVT arts plastiques et langues (anglais, allemand et espagnol).

Pour chacun de ces projets le confinement mis en place mi-mars a suspendu les travaux, les préoccupations des enseignants de collège étant principalement orientées vers la poursuite des enseignements à distance. Du côté des entreprises, le premier objectif a été de se recentrer sur la production et la réorientation des circuits logistiques dans certains cas. Il n'a pas été possible de relancer les travaux à la rentrée scolaire de septembre car les élèves avaient été affectés dans des classes différentes.

Malgré les conditions sanitaires, le CMQ a souhaité relancer un appel à projets auprès des collèges et des lycées de la région. Trois lycées ont candidaté : le lycée Emiliand Gauthey de Chalon-sur-Saône avec des 1^{ères} bac pro Accueil, le lycée Marey de Beaune avec également des bac pro Accueil et le lycée Mandela pour les élèves de troisième Prépa-métiers.

- Le projet a débuté avec le lycée Gauthey avec la mise en relation de l'enseignante en charge du projet avec l'office du tourisme de Chalon qui a proposé que les élèves travaillent sur la proposition d'une offre de service dédiée au public de 14 à 18 ans avec plusieurs pistes d'actions envisagées :
 - Un circuit touristique (cœur de Ville de Chalon sur Saône ou dans le Grand Chalon) avec toutes les offres d'activités pour le public 14-18 ans ;
 - Un circuit avec un quizz sur des sujets qui peuvent intéresser les 14-18 ans ;
 - Un parcours de géocaching sur une thématique spécifique ;
 - Création d'une page internet sur le site de l'Office de Tourisme dédiée aux 14-18 ans ;
 - Création d'un produit touristique spécifique en relation avec les partenaires de l'Office ;
 -

Le projet devait s'inscrire dans le cadre de la préparation du chef d'œuvre qui doit être présenté par les élèves pour les épreuves du bac professionnel. En fin d'année 2020, le projet est en stand-by. En effet, la visite de l'Office par les élèves a été annulée car prévue pendant le second confinement.

Au vu de la situation sanitaire, le CMQ a choisi, à l'automne 2020, de suspendre les activités d'accompagnement des collèges et des lycées dans le cadre du Parcours Avenir sous ce format. En effet, le manque de visibilité des possibilités de visites, déplacements et rencontres sur les semaines et mois à venir rend l'accompagnement trop complexe à mener. Le CMQ reprendra ce type de travaux lorsque la situation sanitaire permettra d'avoir a minima quelques mois de visibilité sur les possibilités de conduite des travaux.

- **Carrefour jeunes-chercheurs-entreprises.**

Une manifestation portant sur l'agroécologie de la production jusqu'à la consommation alimentaire a été préparée pour se tenir le 05/11/2020 à l'UFR Sciences de l'université de Bourgogne. Malheureusement, les conditions sanitaires n'ont pas permis de maintenir l'évènement en présentiel et la décision a été prise de ne pas basculer l'évènement sur un mode distancié. En effet, la richesse de ce type d'évènement étant lié aux échanges qui ont lieu entre lycéens, chercheurs et entreprises, il a paru préférable de reporter l'évènement à une date ultérieure.

Nombre de nouvelles actions proposées et nature des actions mises en œuvre

Qu'est-ce qu'un Carrefour jeunes-chercheurs-entreprises ?

A destination des lycéens de 1ère et Tale d'enseignement général et technologique, les carrefours jeunes-chercheurs-entreprises ont pour but de créer un lieu de découverte et d'échanges entre les jeunes, les chercheurs et les entreprises. Cette action, initiée par le service CREE avec l'AER (Agence Economique Régionale), propose des rencontres thématiques visant à faire découvrir aux lycéens des secteurs souvent méconnus et des parcours de formation de l'enseignement supérieur. Des thématiques telles que les métiers, l'enseignement supérieur, les évolutions technologiques mais également les besoins des entreprises y seront abordés afin de faire découvrir aux lycéens des possibilités d'orientations professionnelles.

2.4. Préparer la rencontre entre les jeunes et l'entreprise et l'entreprise et les jeunes.

Dans le cadre du projet « La Voie des talents », le parcours de déambulation des visiteurs se terminera par le passage sur un stand qui permettra aux visiteurs intéressés de prolonger leur expérience salon via un stage en entreprise, une immersion sur les plateaux techniques d'un organisme de formation ou encore une rencontre avec un chef d'entreprise.

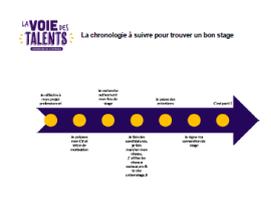
La CCI21, partenaire de ce projet, est en charge de construire cette offre post-salon.

Afin d'aider les jeunes à préparer la prise de contact et les échanges avec les entreprises, 3 kits ont été préparés deux sont à destination des jeunes :

- Préparer ma rencontre avec un professionnel # spécial visio et appel téléphonique ;
- Le kit de l'apprenti stagiaire (voir en annexe 2) ;

Et le dernier est un guide à destination des enseignants :

- Bien préparer une visite d'entreprise.

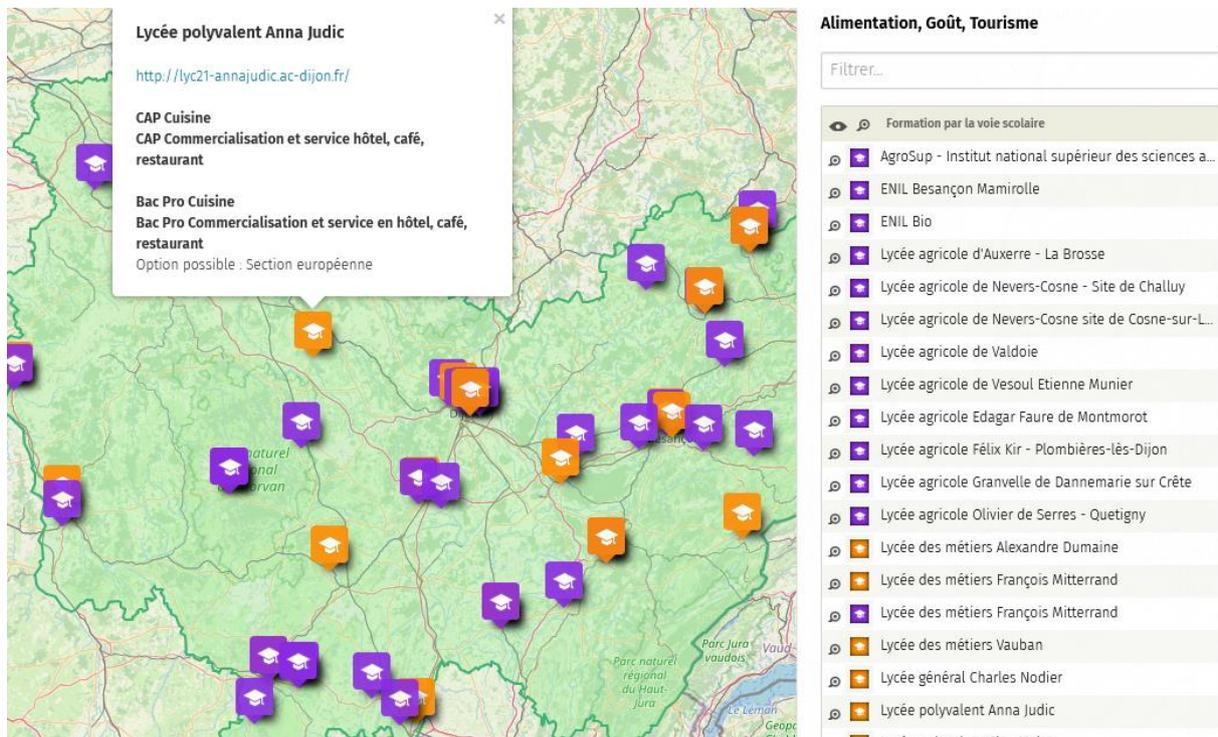


3. Contribuer à l'évolution de l'offre de formation et sécuriser la poursuite de parcours de formation

3.1. Caractériser l'offre de formation existante en lien avec les besoins en compétences liés aux mutations économiques des domaines d'activité du Campus

- **Cartographie de l'offre de formation existante**

Une carte de l'offre de formation est présentée sur la page internet du CMQ. Cette carte a été mise à jour au premier semestre 2020.



- **Analyse de l'offre de formation en adéquation avec les besoins en compétences du territoire.**

Les choix méthodologiques.

Afin d'analyser l'adéquation entre les besoins en compétences exprimés par les **entreprises de transformation agroalimentaire pour les postes de production** de premier niveau²³ et l'offre de formation régionale, le CMQ s'est appuyé sur le travail mené par EMFOR²⁴ qui recense l'offre de formation du territoire.

Parmi les formations listées de niveau infra-bac et baccalauréat, sont exclues les formations qui mènent aux métiers de l'artisanat telles que les CAP, Bac pro ou BP bouchers, boulanger ou encore pâtissier, car ces formations ne sont pas adaptées aux attentes des entreprises industrielles (ex. sur les cadences dans les entreprises de première transformation de viande) même si certaines compétences acquises lors de ces formations sont potentiellement recherchés par les industries du secteur.

Par ailleurs, les formations en lien avec la conception de produits industriels, la maintenance ou la qualité ont été également exclues de l'analyse car les métiers qu'elles visent ne relèvent pas des postes de production étudiés. Les technicien(ne)s de maintenance par exemple, très recherché(e)s par les industries agroalimentaires occupent des postes dédiés à distinguer des postes de production analysés dans le tronc commun d'activités même si les techniciens maintenance sont directement en interaction avec ceux-ci.

Jusqu'au niveau bac, les formations sélectionnées et présentes en région sont les suivantes :

- Le **CAP Opérateur des industries alimentaires**, diplôme relevant du ministère de l'agriculture et proposé uniquement par apprentissage ou via la formation continue. Ce diplôme est proposé en région par le CFA de Mamirolle ;
- Le **CAP Conducteur d'installations de production** proposé au lycée professionnel Eugène Guillaume de Montbard et aux CFA de l'industrie de Besançon, Belfort et Exincourt.

²³ Hors transformation et découpe de viande comme vu précédemment.

²⁴ Etude Emfor intitulée « Analyse quantitative de l'emploi, du marché du travail et de la formation, secteur de l'industrie agroalimentaire – Bourgogne-Franche-Comté » parue en avril 2018, <http://www.emfor-bfc.org/themes/secteurs-d-activite-metiers/industrie/259-fabrication-de-denrees-alimentaires.html>.

- Le **Bac professionnel Bio Industries de Transformation**. Cette formation est proposée dans les lycées professionnels et les lycées agricoles. En région Bourgogne-Franche-Comté, il est proposé à Plombières les Dijon, aux CFA agroalimentaire de Mamirolle et de Poligny, à l'ENIL de Poligny et jusqu'à récemment au lycée professionnel Henri Vincenot de Louhans.
- Le **Bac professionnel pilote de ligne de production** est proposé en région au Lycée Antoine à Chenôve et au CFA de l'industrie de Belfort.
- Enfin, le **BP option industries alimentaires** est proposé en formation continue.

L'adéquation entre compétences techniques attendues par les entreprises et les contenus des référentiels des diplômes.

L'analyse des référentiels des formations précitées montre que dans chacun de ces diplômes les élèves sont formés aux principales activités des postes de production en industrie agroalimentaire avec notamment :

- Le respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- L'approvisionnement des machines ;
- La vérification des installations lors de la prise de poste et le réglage ;
- Le contrôle du travail effectué.

On retrouve également les notions de communication avec l'environnement de travail.

La raison pour laquelle les entreprises n'identifient pas les sorties de formation par la voie scolaire comme des viviers de candidature n'est donc pas liée, a priori, aux compétences techniques qui feraient défaut aux candidats. Ce, d'autant plus que les entreprises n'hésitent pas à former en interne les nouveaux salariés comme nous l'avons relevé lors des échanges avec les entreprises.

Focus sur la maintenance.

On note cependant que lors des entretiens menés avec les entreprises celles-ci ont évoqué l'importance des compétences de premier niveau en maintenance. En effet, la tendance à l'automatisation des chaînes de production nécessite de plus en plus de maintenance au sein des entreprises. Par ailleurs, on assiste à une concurrence forte entre les différents secteurs industriels sur la recherche de profils de techniciens de maintenance. Cette concurrence est plutôt défavorable au secteur des industries alimentaires dont les conditions de travail sont jugées difficiles et les salaires peu élevés par rapport à d'autres secteurs industriels.

La tension sur les postes de techniciens de maintenance pousse les entreprises à privilégier les opérateurs de production ou conducteurs de ligne qui peuvent effectuer eux-mêmes une maintenance de premier niveau.

Ainsi, il est d'autant plus important dans le cadre des formations précitées de mettre spécifiquement l'accent sur les modules en lien avec la maintenance des machines et des équipements. Or, on relève par exemple que pour le bac pro BIT dans certains établissements de formation, cette partie est peu investie par les enseignants du fait de leur propre culture et domaines de compétences alors même que la maintenance pèse à hauteur d'environ 15% de la note finale pour l'obtention du diplôme. De la même façon, cette partie maintenance n'est pas investie dans le cadre des périodes de mise en situation en milieu professionnel soit parce que les entreprises ne permettent pas aux élèves d'intervenir aux côtés de leurs techniciens de maintenance dans un contexte de panne qui ralentit la production soit parce que celles-ci sous-traitent la maintenance de leur parc machine à des entreprises spécialisées.

Une relation distendue entre les entreprises et l'offre de formation régionale qui s'explique par d'autres facteurs.

L'analyse des référentiels des certifications a donc montré l'adéquation des diplômes avec les savoir-faire techniques attendus par les entreprises. Nous nous sommes donc intéressés aux attentes des entreprises non pas liées aux savoir-faire mais aux savoir-être des candidats. Dans le tronc commun d'activités, les éléments qui ressortent en lien avec les savoir-être sont : **le respect des règles, l'esprit d'équipe, être force proposition, la capacité d'adaptation et la gestion du stress.**

On relève que le défaut d'expérience et de savoir-être sont les deux premières raisons évoquées par les entreprises d'après Opcalim et l'observatoire des Métiers Alimentaires (voir plus haut) pour qualifier les candidatures reçues et jugées insatisfaisantes pour les postes à pourvoir.

Concernant le défaut d'expérience, un élève en sortie de formation ne peut évidemment pas avoir une expérience solide du secteur et du monde du travail. Cependant, concernant la partie savoir-être, lors des entretiens avec les entreprises, celles-ci ont fortement exprimé leurs attentes sur le sujet. La responsable des ressources humaines d'une entreprise régionale de 300 salariés a ainsi décrit les critères de recrutement de l'entreprise pour les postes de production. La majorité des recrutements s'effectue par agence d'intérim car « *normalement celui qui pousse la porte d'une agence d'intérim il a envie de travailler* » et les critères de recrutement pour les postes de production dans cette entreprise sont, dans l'ordre, « *avoir envie de travailler, arriver à l'heure, prendre soin du matériel, écoute des consignes* ».

Par ailleurs, deux entreprises interrogées sur le fait de garder des élèves venus en stage dans l'entreprise dans le cadre de leur formation en agroalimentaire (niveau V ou IV) ont exprimé le fait qu'aucun profil des personnes accueillies en stage n'a convaincu l'entreprise de garder des candidats à la suite de leur stage²⁵, « *les élèves ne posaient pas de question, pas de pro-activité* ». Enfin, la directrice des ressources humaines d'une entreprise de fabrication de produits laitier indique que l'entreprise accueille des stagiaires au cas par cas et que l'expérience a montré qu'en deçà du niveau bac+2, l'entreprise a rencontré une vraie problématique de maturité des jeunes.

3.2. Adapter, compléter et enrichir l'offre de formation existante en lien avec les nouveaux besoins en compétences du territoire.

- **Enrichissement de l'offre de formation et mise en cohérence de parcours de formation initiale ou continue.**

Secteur agroalimentaire

L'analyse produite ci-dessus concernant l'adéquation entre les compétences attendues dans les entreprises et les contenus de l'offre de formation proposée sur le territoire a été présentée aux inspecteurs académiques, au DRAFPIC et envoyé au coordonnateur régional des CMQ en avril. La synthèse des préconisations formulées est reprise ci-dessous.

Les travaux effectués par le CMQ AGT, Creativ' et leurs partenaires ont permis de montrer que les compétences et savoir-faire techniques attendus par les industries alimentaires sur les postes de production de premier niveau sont globalement bien abordés dans le cadre des formations professionnelles agroalimentaire.

²⁵ Cette remarque, valable pour les formations professionnelles par la voie scolaire jusqu'au bac, ne l'est pas pour les niveaux supérieurs, en effet, nous avons rencontré des exemples d'entreprises qui embauchent les élèves à l'issue de leur stage de BTS ex. BTS Agricole Sciences et Technologies de l'Alimentation.

Cependant, il serait intéressant de mettre l'accent de manière plus approfondie sur la **maintenance des parc machines et des installations** d'autant plus que les industries alimentaires peinent à attirer les profils de techniciens de maintenance industrielle au profit d'autres secteurs. Deux pistes de travail pourraient être envisagées :

- La première idée consisterait dans le cadre des formations existantes, d'une part à inciter les enseignants à investir plus fortement les modules en lien avec la maintenance et d'autre part d'instaurer l'obligation que **l'une des périodes de stage se déroule au sein d'une entreprise spécialisée en maintenance industrielle ou au sein même du service de maintenance d'une industrie agroalimentaire** ;
- La seconde idée serait de **colorer les formations professionnelles agroalimentaires avec de la maintenance**, cela pourrait être le cas de la formation Bac pro Bio Industrie de Transformation ou celle du Bac pro Pilote de ligne de production afin de renforcer les compétences des élèves sur cette thématique et de renforcer la visibilité de ces formations auprès des entreprises.

Au-delà des aspects liés aux compétences techniques des formations, il est primordial, au vu des retours des entreprises et de la branche agroalimentaire sur les candidatures jugées insatisfaisantes, de travailler au sein des formations la **professionnalisation des jeunes** et de les amener à **progresser sur les postures et les savoir-être à acquérir pour intégrer le monde du travail** ce, dans le cadre des formations de niveau infra-bac mais également jusqu'au bac +2.

Il s'agit là de compétences comportementales transversales qu'il est important que les jeunes acquièrent pour rééquilibrer un manque d'expérience et de maturité dû à l'âge. De plus, ces capacités seront tout à fait transposables à n'importe quel secteur d'activité dans le cas d'un changement d'orientation ou de voie professionnelle.

Secteur du tourisme

Avancement du projet Cité Apprenti(e)

Concernant le secteur du tourisme, l'expérimentation en cours de la création et de l'intégration de nouvelles modalités pédagogiques au sein des formations sur les métiers de la relation client se poursuit via le projet Cité Apprenti(e) lauréat d'un appel d'offres « Prépa-apprentissage » du PIC – Plan d'Investissement dans les Compétences.

L'activité du projet a pris quelques mois de retard. En effet, les outils numériques qui devaient compléter l'intervention des formateurs durant la prépa-apprentissage ne sont pas encore totalement aboutis. Ainsi, ils n'ont pas pu être intégré dans le déploiement des sessions de Prépa-apprentissage qui se sont déroulées en 2020.

Parallèlement au déroulement de ce projet, le CMQ a produit un avis sur la carte des formations qui a été présenté et envoyé au DRAFPIC, aux inspecteurs académiques en lien avec le secteur et au Coordonnateur régional des CMQ en avril. Cet avis reprenait les résultats des expérimentations menées en 2018 et 2019 par le CMQ et ses partenaires. Les deux expérimentations menées ayant été positives, elles ont permis de valider la pertinence des hypothèses testées à savoir :

- L'utilisation du théâtre forum pour travailler sur les situations complexes dans le cadre de la relation client ;
- La pertinence de colorer une formation métier, en l'occurrence de vendeur, avec l'apprentissage de compétences d'accueil d'une clientèle touristique.

A partir des résultats obtenus, le CMQ préconise deux axes de travail :

- Proposer aux enseignants et aux formateurs volontaires d'être formés à l'utilisation du théâtre forum comme un outil pédagogique au service de leur pratique professionnelle avec les élèves.
Les personnes qui pourraient être concernées par cette action seraient les enseignants de lycée professionnel (en infra et post bac) et intervenants en Greta dans les formations en lien avec les métiers

de la relation client : formations de Commercialisation et Service en Restaurant, Réception, Accueil Relation Clients et Usagers, Commerce et vente, Accueil, Sommellerie, Tourisme....

Une proposition de mise en place d'une session de formation pilote a été discutée avec les inspecteurs intervenant sur ces disciplines sur le périmètre de la région académique dans le cadre de la préparation du Plan Académique de Formation pour l'année 2020-2021. Une session de deux jours de formation au théâtre forum à destination de 17 enseignants a été planifiée en décembre 2020 et reportée à 2021.

- La seconde piste de travail serait de colorer une formation professionnelle initiale de type Bac professionnel Commercialisation et Service en Restaurant en lien avec l'accueil d'une clientèle touristique. Cette coloration pourrait revêtir les aspects suivants :
 - Intégration d'un volume d'heures de formation conséquent en anglais à répartir tout au long de la formation. On peut imaginer que certaines heures d'enseignement professionnel soient dispensées en anglais. L'objectif étant que tous les jeunes sortants de la formation aient un niveau suffisant pour se sentir en capacité d'accueillir un client anglophone ;
 - Un travail sur les spécificités des clientèles étrangères selon leur nationalité ;
 - L'acquisition de connaissances sur le patrimoine culturel et gastronomique local et régional via différentes modalités pédagogiques, on peut citer : visite touristique de la ville, apports d'un formateur en cuisine pour la découverte des produits gastronomiques, utilisation de supports destinés au grand public ex 100 merveilles de Bourgogne-Franche-Comté.

Les enjeux d'une telle coloration se situent à plusieurs niveaux, il s'agit d'une part de revaloriser des formations jugées peu attractives par les jeunes et leurs familles et de favoriser ainsi les orientations choisies sur la filière des métiers du service et d'autre part de permettre aux élèves d'acquérir des compétences qui favoriseront leurs futures mobilités inter-entreprises et intersectorielles en les dotant des compétences transversales nécessaires à l'exercice des métiers de la relation client dans le secteur du tourisme.

4. Développer les mobilités à l'international

4.1. Identifier les possibilités de mobilité à l'international

- **Etat des lieux des actions de mobilité existantes dans les établissements.**

Le travail d'enquête mené en 2018 par le CMQ auprès des lycées et établissements de formation initiale dispensant des formations hôtelières ou agroalimentaires sur les actions de mobilités des élèves existantes dans les établissements avait fait ressortir les constats suivants :

- Le niveau de maîtrise de l'anglais des jeunes en sortie de formation professionnelle de niveau IV et V est insuffisant pour satisfaire les exigences des professionnels du tourisme ;
- Les mobilités à l'étranger des élèves ou des apprentis quand elles sont pratiquées, restent modestes en termes de volumétrie et la majorité des apprenants n'a pas accès à cette possibilité a fortiori pour les bas niveaux de qualification ;
- On relève cependant de bonnes pratiques dans les établissements régionaux qui mériteraient d'être valorisées et dupliquées dans la région.

- **Benchmark des actions menées par les autres CMQ au niveau national et pistes de travail**

Afin d'identifier les possibilités et pistes d'action les plus optimales pour le CMQ en lien avec la mobilité des apprenants, le CMQ a proposé un projet d'étude à 4 étudiants du Master « Etudes européennes et internationales parcours Projets européens » de l'Université de Cergy Pontoise.

L'objectif et le contenu de la mission étaient les suivants : proposer une stratégie d'actions possible pour le CMQ AGT en lien avec le volet international à la fois réaliste en termes de mise en œuvre et répondant aux critères de labellisation des Campus des Métiers et des Qualifications. Pour répondre à cet objectif, les étudiants devaient :

- Etablir un benchmark des actions menées par les autres CMQ au niveau national ;
- Identifier les meilleures pratiques et interroger les directeurs opérationnels concernés sur les conditions de mise en œuvre, les moyens humains et financiers investis ;
- Identifier les cadres de financements européens dans lesquels le CMQ pourrait entrer de manière pertinente ;
- Identifier le ou les appel(s) à projets les plus pertinents pour le CMQ et en décrire les conditions d'accès ;
- Identifier un réseau ou des réseaux de partenaires à contacter pour inscrire le CMQ dans un projet ;
- Faire des propositions pour l'élaboration d'une stratégie du CMQ à l'international.

Les étudiants ont rendu un rapport intermédiaire fin mars 2020 et le rapport final a été envoyé début mai. Le travail produit par les étudiants est d'une grande qualité et répond parfaitement au cahier des charges proposé.

Les éléments à retenir de cette enquête sont les suivants :

Les **types d'actions menées** par les 38 CMQ ayant répondu à l'enquête qu'ils menaient des actions de mobilité à l'international sont les suivantes (53 projets) :

- Projet commun entre plusieurs classes européennes ou internationales ;
- Echanges scolaires entre établissements : envois d'élèves dans un établissement dans le cadre d'un partenariat ;
- Envois de stagiaires dans des entreprises étrangères partenaires ;
- Envois d'enseignants/formateurs pour créer une formation commune, former d'autres enseignants ou former des jeunes à l'étranger ;
- Mobilité des enseignants pour travailler sur des chantiers ;
- Mobilité des enseignants et professionnels pour développer des projets d'innovations.

Les **facteurs facilitant le développement d'actions** à l'international :

- La création du CMQ et/ou le recrutement du directeur opérationnel s'est fait spécifiquement dans l'objectif de développer des actions à l'international ;
- L'implication historique des établissements membres du réseau du CMQ dans des actions internationales ;
- Typologie des secteurs d'activités couverts par le CMQ, on note que par exemple que certains secteurs développent plus de partenariats à l'international que d'autres de par la taille des entreprises et la nature de l'activité exercée (ex : aéronautique) ;
- Enfin, la densité et la solidité du réseau partenarial du CMQ sont des facteurs favorisant le développement des actions internationales.

Les **bénéficiaires des actions** menées par les CMQ :

- Le personnel et les enseignants sur des projets de partage d'expertise avec d'autres enseignants, une majorité de ces projets implique des partenaires hors UE ;
- Les élèves de lycées professionnels, la presque totalité des projets est en partenariat avec un autre pays de l'union Européenne, la première destination étant l'Allemagne pour des raisons de proximité et de sources de financement de ces projets ;
- Quelques projets de mobilité pour les étudiants dans l'enseignement supérieur mais les établissements supérieurs ont fréquemment déjà des projets de coopération avec d'autres établissements de manière individuelle en dehors du CMQ.

Les difficultés rencontrées par les CMQ :

- La mobilisation des établissements et notamment l'enseignement supérieur ;
- La complexité liée au contenu des projets de mobilité : difficultés à faire partir des personnes mineures ; nécessité de convaincre les parents ; difficultés à placer des élèves dans des entreprises à l'étranger ; niveau de langue des élèves insuffisant ;
- La complexité des dossiers de demandes de subventions ;
- Une relation distendue avec la DAREIC de l'académie où se trouve le CMQ.

Les **types de financements** mobilisés : Erasmus+, ProTandem et OFAJ (pour projets avec Allemagne) et les cofinancements des Conseils Régionaux pour ce qui concerne les financements publics. Les familles participent aux projets de mobilité et quelques CMQ apportent une contribution financière. Du côté des entreprises, il arrive que certaines contribuent aux projets en nature avec l'ouverture de possibilités de stages dans leurs filiales à l'étranger.

Les pistes d'actions pour le CMQ AGT :

- Développement de la cohésion et de la solidité du réseau intra CMQ en parallèle de l'intégration du CMQ au sein d'un réseau inter-CMQ, on peut imaginer par exemple un lien avec d'autres CMQ sur le tourisme ;
- Ne pas négliger les appuis possibles du réseau d'acteurs au sein du rectorat comme la DAREIC mais également les inspecteurs académiques comme les inspecteurs en langue (exemples de mise en place d'un kit langue pour la préparation au départ des élèves) ;
- Construction d'un projet de mobilités en plusieurs étapes en commençant par exemple à de la mobilité d'enseignants ou un voyage scolaire et l'année suivante un projet de mobilité des élèves ;
- Etudier la possibilité de projets à l'international hors mobilités comme par exemple le montage de partenariats avec des pôles d'excellence européens / internationaux pour réaliser des plateaux techniques communs ou créer des parcours, des supports de formation et des diplômes communs.

Les **réseaux existants** autour des questions de mobilité à l'international : CRIJ²⁶, réseaux d'entreprise, réseau des ambassades, jumelages, réseau Erasmus +, réseau européen des écoles (ESN), les réseaux de formation professionnelle dans d'autres pays européens (ex. CIPAT en Italie)...

Enfin, le rapport détaille les **financements existants** pour les mobilités des élèves en individuel ou pour les établissements au niveau régional, national, européen et international hors Europe.

4.2 Construire un projet de mobilité avec les établissements

Suite à la réception du rapport final de l'étude menée par les étudiants de l'Université de Cergy-Pontoise, les 3 CMQ AGT, Maroquinerie et Métiers d'Art et Territoire Intelligent ont commencé à travailler à la création d'un nouveau dispositif de mobilité européenne destiné aux apprenants en formation initiale (publics scolaire et apprenti). En effet, les employeurs des secteurs d'activité couverts par les 3 CMQ montrent un attachement fort aux compétences transversales développées par les apprenants aux côtés des compétences techniques spécifiques à chacun des secteurs. Dans une moindre mesure, on note un intérêt collectif pour la pratique de langues étrangères et notamment l'anglais.

Or, de nombreuses études nationales et européennes²⁷ montrent un l'impact significatif des expériences de mobilité internationales sur le développement des compétences transversales. En effet, ces expériences deviennent fréquemment pour les apprenants une période



Effet levier des actions inter-campus sur la dynamique des CMQ

²⁶ Centre Régional d'Information pour la Jeunesse.

²⁷ Parmi ces études on peut citer : Rapport d'enquête "regards croisés des entreprises européennes sur la reconnaissance des acquis de la mobilité" par l'agence Erasmus RMT 2016; Rapport « Développement de l'employabilité et des aptitudes citoyennes au cours d'une mobilité Erasmus + » réalisée par L'Agence Erasmus+ France / Education Formation, 2016; L'étude d'Impact Erasmus sur "les effets de la mobilité sur les compétences et l'employabilité des étudiants et sur l'internationalisation des établissements de l'enseignement supérieur", réalisée par la commission européenne de 2014.

charnière de développement personnel et professionnel. Ainsi, ils développent leurs “soft skills” : communication efficace, adaptation, organisation, travail en équipe, initiative, confiance en soi et créativité / curiosité ainsi que leur employabilité.

En Bourgogne-Franche-Comté, un grand nombre de lycées, lycées professionnels et CFA ont construit des projets de partenariat pour la mobilité des apprenants. Ces projets ont prouvé leur pertinence pour leurs apports pédagogiques, culturels et linguistiques. Cependant, ils concernent peu de jeunes et il s’agit de projets chronophages dont la lourdeur des contraintes administratives et financières repose sur un enseignant ou un DDFPT²⁸ volontaire. Cet état de fait rend les projets et partenariats fragiles et insuffisamment pérennes.

A travers cette démarche, les 3 CMQ BFC souhaitent proposer une solution “clé en main” aux établissements afin de leur permettre de concentrer leur énergie et leur temps sur les enjeux pédagogiques liés aux mobilités des apprenants.

L’objectif stratégique du projet est de rendre possible la mobilité européenne pour les apprenants de tous les établissements du réseau des 3 Campus des Métiers et des Qualifications.

L’objectif opérationnel est de :

- Proposer une offre de mobilité packagée aux établissements de formation du réseau des 3 CMQ comprenant : terrains de stage adaptés ; hébergement ; financements et gestion des bourses ; préparation amont au départ : interculturalité, linguistique...

Afin de concrétiser ce projet, les 3 CMQ ont pris contact avec Apreca, association qui accompagne les organismes dans la mise en œuvre opérationnelle de leurs projets de mobilité en Europe. Apreca est un partenaire qui appuiera les CMQ dans la recherche de financement pour les mobilités et la gestion opérationnelle du projet.

Les financements envisagés sont d’une part le programme européen Erasmus+ et d’autre part un cofinancement complémentaire qui serait apporté par le Conseil Régional de Bourgogne-Franche-Comté.

Le premier semestre a permis :

- De sonder les établissements (lycées professionnels principalement) sur l’intérêt que ce projet pourrait représenter pour eux et de prévoir un volume prévisionnel de mobilité pour les élèves ainsi qu’une durée des mobilités envisagées ;
- De définir les objectifs, les partenaires, le budget prévisionnel du projet et d’élaborer une fiche de synthèse de celui-ci ;
- D’identifier un porteur de projet : le lycée des Huisselets à Montbéliard ;
- De convenir des modalités de collaboration avec Apreca ;
- D’approcher les élus et techniciens en charge de cette thématique au sein du Conseil Régional ;
- De présenter le projet au sein du rectorat au recteur de Région académique ainsi qu’à la DRAREIC.

Un certain nombre d’incertitudes avant la mise en œuvre opérationnelle du projet restent à lever et notamment l’articulation entre le projet proposé par les 3 CMQ et les actions menées par la DRAREIC sur la mobilité. A la fin de l’année 2020, on peut considérer que le projet est en stand-by. En effet, la question de l’articulation entre les actions pour la mobilité des élèves menées par la DRAREIC et le projet proposé par les CMQ n’a pas été tranchée au sein du rectorat. Cependant, la réflexion des CMQ autour de ce projet de mobilité a amené la DRAREIC de Bourgogne-Franche-Comté à élargir à tous les lycées de la région l’appui actuellement proposé par ses services²⁹ au développement des mobilités et à envisager l’élargissement de cet appui en direction d’une part des CFA de la région et d’autre part à destination des étudiants de BTS.

²⁸ DDFPT : Directeur(rice) Délégué(e) aux Formations Professionnelles et Technologiques.

²⁹ La DRAREIC de Bourgogne-Franche-Comté copilote un consortium d’établissements porté par la fédération régionale des MFR qui propose ainsi un appui au développement des mobilités aux établissements (MFR, lycées agricoles, lycées de l’éducation nationale...).

5. Animer les relations entre les communautés éducatives et le monde professionnel

5.1. Favoriser la connaissance des enseignants et des formateurs sur le Campus et ses enjeux

- **Mobilisation des acteurs de la communauté formative et éducative autour des actions du Campus.**

Dans le cadre des actions présentées précédemment, le CMQ a montré sa capacité à mobiliser la communauté formative et éducative autour de ses actions. En effet, qu'il s'agisse du projet La voie des Talents qui va mobiliser des établissements de formation de toute la région et leurs apprenants sur l'animation des stands ou la session de formation au théâtre forum qui fait suite à un travail d'expérimentation mené depuis deux ans avec des lycées professionnels, des CFA et d'autres partenaires, le CMQ peut s'appuyer sur les acteurs locaux pour déployer ses actions. On recense plus d'une trentaine d'établissements de formation initiale et continue de la Région Bourgogne-Franche-Comté avec lesquels le CMQ collabore régulièrement, il s'agit des établissements « cœur de réseau » du CMQ pour la partie formation.

5.2. Impliquer les deux communautés dans des échanges et des réflexions sur le développement du CMQ

- **Organisation de temps d'échanges et de partages de pratiques entre la communauté éducative et le monde professionnel.**

Séminaire de travail du CMQ :

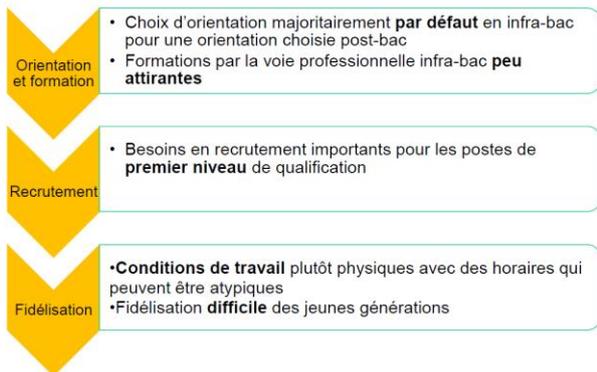
Afin d'organiser un temps d'échanges et de partage des pratiques entre les différents membres du réseau du CMQ (communauté éducative et monde professionnel), le CMQ a choisi de se faire accompagner pour la mise en place d'une politique de management de l'innovation dans l'objectif de proposer de nouvelles modalités de réflexion et d'actions aux membres du réseau du CMQ. Ainsi, le CMQ AGT a écrit un cahier des charges et lancé un appel à candidature pour un accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche living-lab. Le cabinet de conseil Devinnov' a été retenu. L'accompagnement de Devinnov' a consisté en deux jours de formation théorique à l'utilisation d'outils d'animation et de créativité. Ensuite, un accompagnement à distance a permis la préparation d'un séminaire réunissant l'ensemble des acteurs de l'écosystème du CMQ. Ce séminaire prévu, à l'origine, en deux sessions les 8 et 9 avril 2020 a été reporté et s'est finalement tenu les 09 et 11 décembre 2020 à distance.

- Thématique de travail : **Réfléchissons ensemble à de nouvelles façons d'apprendre dans les organismes de formation et en entreprise pour mieux attirer et fidéliser les jeunes.**
- Déroulé des deux sessions : les deux sessions ont été organisées de la manière suivante via l'outil de visioconférence zoom :
 - Accueil des participants.
 - Présentation de la synthèse des problématiques liées à la formation, au recrutement et à la fidélisation des jeunes dans les secteurs d'activité de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie-restauration. La synthèse, proposée par la directrice opérationnelle du CMQ, est issue des études envoyées aux participants en amont du séminaire, ces documents sont issus des observatoires des branches professionnelles ou des travaux menés par le CMQ depuis sa mise en place.



Nombre et nature des actions conduites

Des problématiques communes aux deux secteurs (HR – Agro)

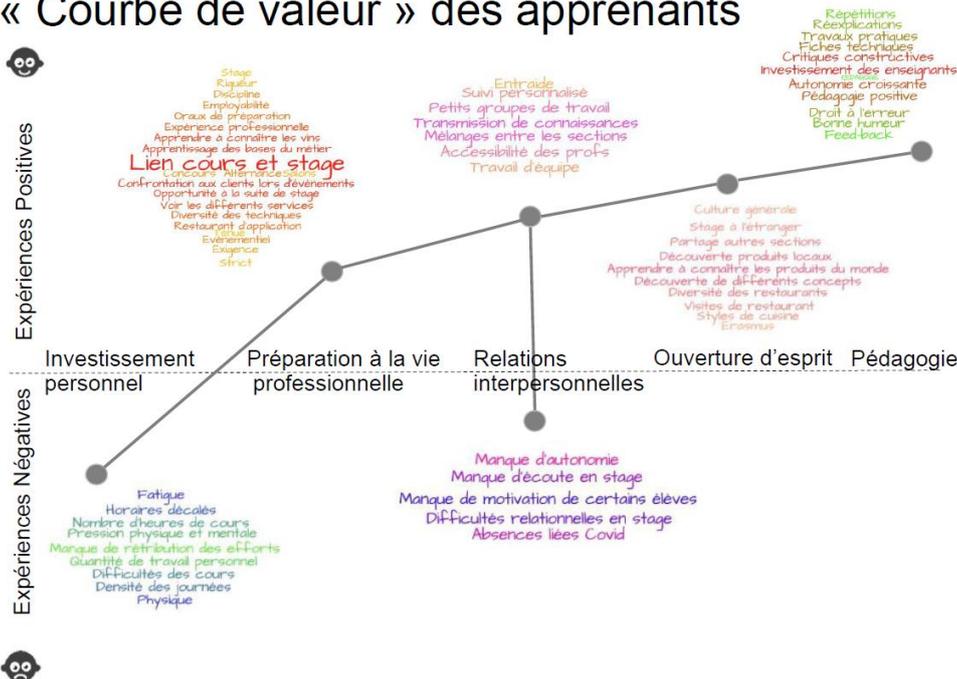


Des enjeux spécifiques pour ces 2 secteurs

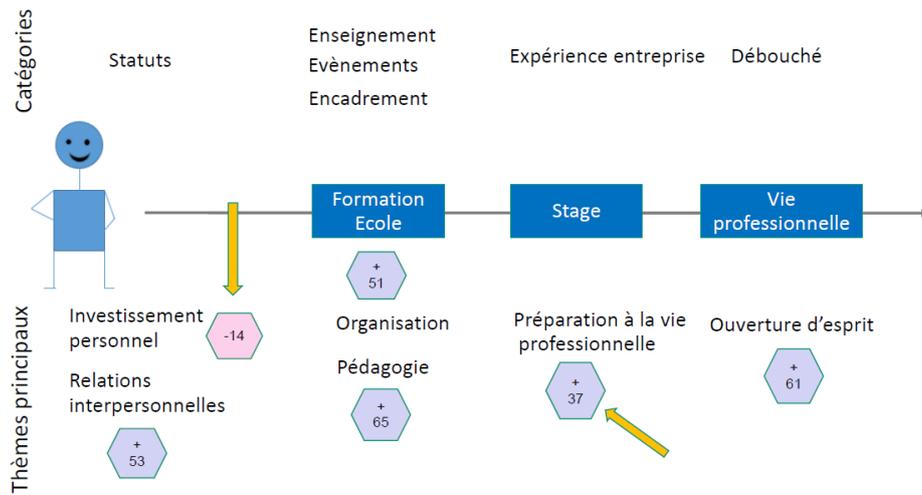


- Présentation des résultats de l'enquête menée par Suzon Barbe stagiaire en Master 2 de Psychologie du travail et des organisations au sein de 'Creativ'. En effet, lors de son stage, Suzon Barbe a travaillé notamment sur la construction d'une grille d'entretien afin de comprendre ce qui était vécu positivement et négativement par les élèves en formation initiale lors de leur parcours en lycée professionnel section hôtellerie-restauration. Suzon et la directrice opérationnelle du CMQ ont ensuite mené 23 entretiens qualitatifs auprès des élèves des lycées du Castel et de Saint Bénigne. Les élèves interrogés étaient en formation du CAP à la licence. Suzon a ensuite analysé les entretiens et le séminaire du CMQ a été l'occasion de diffuser les résultats de l'étude :

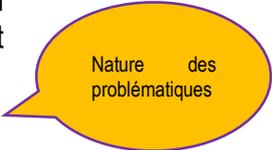
« Courbe de valeur » des apprenants



Parcours apprenant



- Les participants au séminaire ont ensuite été répartis en 3 ateliers : atelier 1 : Attractivité ; atelier 2 : Recrutement et intégration et atelier 3 : Adéquation de l'offre de formation avec les besoins des entreprises. Les animateurs de chaque atelier ont présenté une série de sous-défis liés à la thématique de l'atelier auxquels les participants devaient répondre à l'aide de post-it pendant 40 min. Lors du second atelier, de 40 min également, les participants ont pris connaissance des travaux menés par les participants du groupe précédent et avaient pour consigne d'aller plus loin. Enfin une dernière rotation de 40 min a permis aux participants d'aborder la 3^{ème} thématique et de tenter d'aller plus loin que leurs prédécesseurs sur les idées proposées :



Séminaire Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation, goût, tourisme
Séance de travail du 9 décembre 2020

Défis à relever- Offre de formation et besoins des entreprises

6 - Comment faire pour que l'offre de formation accompagne la mutation des entreprises dans un contexte de concurrence accrue ?

- Renforcer les liens écoles entreprises afin de connaître leurs besoins
- Être en rapport permanent avec les professionnels pour faire évoluer les programmes en fonction des besoins
- Être à l'affût de ce qui se fait de innovatif et faire passer ces idées dans les réseaux et avoir une structure pro
- Impliquer le plus d'entreprises possible dans la construction des programmes
- Proposer des partenariats pédagogiques aux entreprises (CFA d'entreprise)
- Entretenir le lien avec les professionnels des entreprises
- Être à l'écoute des professionnels via les op
- redynamiser par une image positive les métiers chrd. Isabelle
- Être à l'écoute des professionnels via les op
- faire se déplacer les métiers dans leurs publics

5 - Comment faire pour que l'offre de formation accompagne la mutation des entreprises et l'évolution nécessaire des compétences en lien avec la transition numérique ?

- Organiser des sessions d'échanges entre élèves et professionnels, les élèves étant les acteurs de cette transition numérique.
- Assurer une veille permanente, éditer et faire évoluer les contenus des programmes
- Intégrer les compétences digitales aux contenus de formation
- Permettre des modules libres dans les référentiels afin de s'adapter plus rapidement aux besoins que la modification des référentiels.
- Mise en place de la FOAD en relation avec les référentiels
- Organiser des sessions de consultation auprès de la profession - identifier les besoins de la Profession
- Faire le point après un stage d'un élève pour que les entreprises expriment les compétences qu'il manquait à l'élève
- Être en lien permanent avec les professionnels sur le terrain, les faire participer au processus de l'école
- Ajouter des modules complémentaires aux référentiels
- Associer les professionnels au contenu des formations
- Pas de retour négatif sur l'inadéquation entre la formation et les besoins des entreprises
- Associer les branches professionnelles dans la conception des référentiels
- Associer les professionnels sur leurs besoins/implications dans la création de parcours
- Former le jeune à la notion "citoyenneté en entreprise"

1 - Comment faire pour réduire l'écart en la vision du métier et la réalité de terrain ?

- Continuer à proposer des parcours sur des métiers
- Stages en entreprises Faire intervenir des professionnels dans les formations
- Intervention de professeurs en entreprise
- Formation des professeurs principaux de collège
- Engager une communication efficace Proposer des interventions terrain
- Immersion dans les entreprises - enseignants/chercheurs / experts
- Avoir des tuteurs visionnaires dans les entreprises pour encadrer et inspirer lors de découvertes "field"
- Mobiliser les branches professionnelles en plus des entreprises
- Enseigner la connaissance des métiers à l'école primaire et aux collèges, tout métier continué ; les métiers pourraient servir de contexte pour apprendre certaines notions de lecture, de mathématiques, de langues étrangères par exemple
- Se poser la problématique suivante "comment le jeune (élève) construit sa représentativité des métiers?" en vue de l'aider à mieux percevoir la réalité du terrain.

2 - Comment faire pour limiter les ruptures en cours de formation ?

- Organiser des points d'étape régulier - s'assurer que l'apprenant s'épanouit
- Faire une charte d'accueil pour les tuteurs modérateurs rémunération des tuteurs, et formations des tuteurs.
- Mise en place du tutorat concernant le retour d'expérience
- Point régulier /communication
- Renforcer l'alternance ou faire plusieurs stages dans l'année
- Suivre avec des conseillers pédagogiques
- Renforcer le suivi et la réactivité pour une meilleure médiation
- Individualisation des parcours, parcours "sans couture"
- Individualiser les modalités et les phases d'apprentissage
- Rencontrer les jeunes avant l'inscription dans le filière
- Communiquer sur la formation des tuteurs, permis de former.
- Formuler des attentes et rendre compte de l'évolution de l'alternance
- Formuler des attentes et rendre compte de l'évolution de l'alternance

3 - Comment faire pour que les jeunes qui sortent de formation aient une maturité suffisante pour intégrer les entreprises ?

- Favoriser les formations en alternance
- Organiser des sessions de cours couplé enseignant formation à la culture d'entreprise
- Transmettre les codes de la vie professionnelle (formation à la culture d'entreprise)
- Passe par l'apprentissage
- Transmettre des valeurs
- Travailler sur les compétences transversales et leur transférabilité dans le monde professionnel
- Travailler les parcours mîte, formation initiale puis apprentissage
- Travailler les parcours des le collège (parcours citoyen notamment)
- Travailler les parcours des le collège (parcours citoyen notamment)
- avoir un suivi du jeune formé pendant toute sa vie professionnelle
- Maintenir un contact "terrain" pour les formateurs
- Formuler des attentes et rendre compte de l'évolution de l'alternance

4 - Comment faire évoluer l'offre de formation pour quelle corresponde mieux aux besoins des entreprises ?

- Être en lien permanent avec les professionnels sur le terrain, les faire participer au processus de l'école
- Ajouter des modules complémentaires aux référentiels
- Associer les professionnels au contenu des formations
- Pas de retour négatif sur l'inadéquation entre la formation et les besoins des entreprises
- Mise en place de titre professionnel
- Associer les branches professionnelles dans la conception des référentiels
- Associer les professionnels sur leurs besoins/implications dans la création de parcours
- Former le jeune à la notion "citoyenneté en entreprise"

171 mm

- La dernière demi-heure de la matinée a été consacrée à la synthèse à chaud des travaux par les animateurs. Le consultant de Devinnov' a également proposé une synthèse globale des travaux rendus par les participants.
- Les premiers résultats : en fin d'année 2020, l'analyse de la production des participants au séminaire est en cours et les actions proposées serviront à alimenter le plan d'action du CMQ pour les années à venir. Cependant, on peut doré et déjà noter les points suivants :
 - Le séminaire a été un succès puisqu'il a réuni 27 participants le 09/12 et 17 participants le 11/12 ;
 - La diversité des fonctions et des structures d'appartenance des participants a été le reflet de l'écosystème du CMQ : proviseurs de lycées, DDTFP, enseignants, conseillers en formation continue, inspecteurs académiques, salariés d'organismes de formation continue, représentants d'OPCO, représentants d'organisations professionnelles, chefs d'entreprises...
 - Les participants ont tous joué le jeu d'une séance de créativité à distance avec l'outil Mural, ce qui était un exercice loin d'être évident pour certains participants. Par ailleurs, l'animation s'est très bien déroulée lors des deux sessions malgré le défi pour les animateurs d'animer une séance de créativité à distance.

Nombre et typologie des acteurs rencontrés et informés

6. Communication

6.1. Communication autour du Campus

- **Mettre en place une stratégie de promotion et de communication**

Durant les premières années de fonctionnement du CMQ, celui-ci a produit des outils de communication : un flyer à destination des institutionnels, un roll-up pour les salons ou manifestations extérieures et une plaquette tout public ainsi qu'une page internet dédiée au campus sur le site de Creativ' et reliée au site internet régional des campus et enfin une newsletter du CMQ.

Nombre et nature des actions de communication du Campus

6.2. Valoriser les actions du Campus à l'extérieur

- **Communiquer autour des actions du campus**

Durant l'année 2020, 2 actualités en lien avec le CMQ et ses actions ont été mises en ligne sur le site internet de Creativ'. Il n'a pas été possible de déposer plus d'actualités sur le site de Creativ' pour des raisons techniques à partir de novembre. La difficulté rencontrée devrait être résolue début 2021.

Exemple d'une actualité, mise en ligne :

LE CAMPUS ACCOMPAGNE LES COLLÉGIENS LAURÉATS DU CONCOURS "ENTREPRISE À LA UNE"



Les élèves de 5ème E du collège Arthur Rimbaud de Mirebeau-sur-Beze lauréats du concours « **Entreprise à la Une** ».

Le 21 février prochain, les élèves se verront remettre un prix lors de la remise des récompenses du **concours académique** « Entreprise à la Une » pour la rédaction de leur article sur l'entreprise **Cacao de Bourgogne** visitée le 3 décembre dernier.

Cette visite s'inscrivait dans le cadre de l'accompagnement du collège, par le Campus des Métiers et des Qualifications, dans la mise en œuvre du **Parcours Avenir** pour cette classe de 5ème.

En effet, lors de cette première visite de l'entreprise, les élèves et leurs enseignants ont découvert l'entreprise Cacao de Bourgogne, son histoire et les différentes étapes de la production, de l'arrivée des matières premières à l'expédition des produits finis.

Ils se sont également vu confier une mission par l'entreprise : **imaginer de nouvelles idées pour rendre les métiers de l'entreprise plus attractifs auprès des jeunes**. Les élèves ont jusqu'à la fin de l'année scolaire pour travailler leur sujet. Une seconde visite de l'entreprise prévue au mois de mars leur permettra d'échanger avec les salariés afin de mieux connaître les métiers et les motivations de ceux qui les exercent.

Parions, à la lecture de cet article, que les idées des collégiens ne manqueront pas de pétillant et d'originalité !

Pour lire l'article rédigé par les collégiens, cliquer ici.

Publiée le : 17/02/2020

Par ailleurs, un second numéro de la newsletter du CMQ a été produit en février 2020 et un troisième en septembre 2020.

Campus des Métiers et des Qualifications

Newsletter - Février 2020

Contact : Aurélie Gimbert
aurelie.gimbert@ac-dijon.fr

Les actus

Séminaire de travail pour les membres du réseau du Campus

Le Campus a choisi de réunir les différentes parties prenantes de son réseau en deux sessions les **8 et 9 avril prochain** pour réfléchir et travailler ensemble sur des problématiques particulièrement prégnantes dans les filières d'activités couvertes par le Campus. L'ambition de ces temps de travail est de ressortir à vec des pistes d'actions innovantes à expérimenter collectivement dans les mois à venir.

N'hésitez pas à vous inscrire à l'une ou l'autre de ces dates en envoyant un mail à Aurélie Gimbert - agimbert@creativ21.fr



Ça se passe chez les partenaires

- Le forum des Métiers autour de la Gastronomie et de l'Alimentation se tiendra le **12 mars prochain** à Dijon pour des rencontres entre étudiants de l'université de Bourgogne et professionnels.

Contact : laurent.gautheron@u-bourgogne.fr

- Le 1er forum des métiers de l'hôtellerie restauration de Beaune se tiendra le **16 mars prochain**. Au programme : des animations, des informations concernant les formations permettant d'accéder aux métiers et un job dating organisé avec des employeurs locaux permettront à chacun de « Découvrir un secteur 5 étoiles ! »

Contact : bureau@hotels-beaune-bourgogne.com

Campus des Métiers et des Qualifications

Newsletter - Septembre 2020

Contact : Aurélie Gimbert
aurelie.gimbert@ac-dijon.fr

Les actus

L'appel à candidatures pour un accompagnement à la mise en œuvre du Parcours Avenir est lancé pour 2020-2021

Le Campus renouvelle cette année sa proposition d'accompagnement des établissements scolaires de la région Bourgogne-Franche-Comté à la mise en œuvre du Parcours avenir en proposant à leurs élèves de découvrir une entreprise de l'agroalimentaire, de l'hôtellerie-restauration ou du tourisme, ses métiers et de travailler collectivement pour proposer en fin d'année à une réponse à la problématique que l'entreprise aura formulé.

Cette année, nouveauté, cet accompagnement s'adresse non seulement aux collègues mais également aux lycées.

Si un projet de ce type vous intéresse ou si vous souhaitez simplement des renseignements sur cette démarche, vous pouvez contacter Aurélie Gimbert - agimbert@creativ21.fr

Ça se passe chez les partenaires

Le projet Cité Apprenti(e) lauréat de l'appel à projets Prépa-apprentissage se poursuit en cette rentrée. Ainsi, une nouvelle promotion de jeunes seront accueillis à l'École des Métiers de Dijon Métropole à partir du 2 septembre pour un parcours de quatre semaines visant à confirmer leur projet d'entrée en apprentissage.

Au programme, des ateliers pour travailler le savoir-être de façon ludique, la découverte des gestes métiers sur les plateaux techniques du CFA et un stage d'immersion en entreprise.

Ce dispositif innovant est proposé par l'École des Métiers, Creativ, Manzalab, TalentCampus, la Mission Locale et Pôle Emploi.

Les prochaines sessions débuteront les 30/09, 28/10 et 25/11. Contact : Emmanuel Amal - emmanuel.amal@ecole-des-metiers.fr

Les travaux du Campus

La coloration d'une formation métier sur de la vente adaptée à l'accueil des touristes

Le Campus, Creativ et ses partenaires l'Opco des entreprises de proximité (ex Agéfos-PME) et l'AFPA ont mené de septembre à décembre 2019 une expérimentation dans le cadre d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective cofinancée par le Plan d'Investissement dans les Compétences et Pôle Emploi. L'enjeu a été de colorer une formation de vendeur, conseiller en magasin pour des établissements accueillant des touristes. Ainsi, le cahier des charges de la formation a été défini de la manière suivante : aux côtés de modules de base sur la vente et le commerce, figurait de l'anglais (près de 100h de formation sur les 400h au total), un module sur la culture, le patrimoine local et les produits gastronomiques régionaux ainsi qu'un travail sur la connaissance de la diversité culturelle des touristes accueillis sur le territoire. 12 stagiaires ont suivi cette formation dont les contenus s'appuyaient sur les résultats d'une enquête effectuée par Creativ et ses partenaires auprès des professionnels sur leurs besoins en compétences dans les métiers de la relation client accueillant des touristes.

Un premier bilan de cette expérimentation a été mené et a permis de valider la pertinence de colorer une formation courte à destination des demandeurs d'emploi pour le métier de la vente avec des modules en lien avec l'accueil d'une clientèle touristique. Les perspectives qu'ouvrent ces travaux sont d'expérimenter cette coloration sur d'autres métiers en formation continue sur d'autres territoires en Bourgogne-Franche-Comté et de colorer éventuellement des formations initiales proposées dans les lycées professionnels.

Pour accéder un bilan complet de l'expérimentation : <https://www.creativ21.fr/campus/a-propos-du-campus>



Les travaux du Campus

Analyse de l'adéquation de l'offre de formation territoriale pour les postes de production en industrie agroalimentaire avec les besoins en compétences des entreprises.

L'analyse a été effectuée à partir d'un tronc commun des activités des postes de production de conducteur de machine, conducteur de ligne, approvisionneur ainsi que le poste d'hygiène de nuit. Ce document issu des travaux de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences des Industries Alimentaires menés par Creativ liste les 4 activités principales liées à ces postes (tenir son poste de travail dans de bonnes conditions, approvisionner la machine, exécuter la commande et s'assurer de la qualité), les savoir-faire associés ainsi que les capacités et comportements attendus par l'entreprise en lien avec ces postes.

Ces éléments ont été rapprochés du contenu des référentiels des formations proposées sur le territoire : CAP Opérateur des industries alimentaires, CAP Conducteur d'installations de production, Bac professionnel Bio Industries de Transformation, Bac professionnel pilote de ligne de production et enfin le BP option industries alimentaires.

Cette analyse montre que si les référentiels sont plutôt adaptés aux attentes des entreprises à l'exception faite de la maintenance insuffisamment abordée dans cette offre de formation, le manque de lien entre sortie de formation et intégration des jeunes en entreprise est plutôt lié au manque de maturité et de savoir-être des jeunes sortants de formation.

Pour accéder un bilan complet de l'expérimentation : <https://www.creativ21.fr/campus/a-propos-du-campus>



III. Résultats et produits observables

A la fin de l'année 2020, on peut noter que :

- Malgré la situation sanitaire le CMQ a continué à proposer et mener des actions (voir plus bas), mettre en réseau et faire travailler un ensemble d'acteurs et de partenaires régionaux issus de la formation, de l'enseignement et des milieux économiques ;
- Une partie des travaux menés par le CMQ concernant les métiers de la relation client et l'évolution de l'offre de formation sur ces métiers a abouti. En effet, la décision des inspecteurs académiques référents pour l'économie gestion et l'hôtellerie-restauration de former une quinzaine d'enseignants à la modalité pédagogique du théâtre forum dans le cadre du Plan Académique de Formation est une véritable reconnaissance de la qualité des travaux menés par le CMQ et ses partenaires sur des aspects pédagogiques ;
- De manière plus globale, la place des CMQ en région Bourgogne-Franche-Comté est reconnue par la Région et les autorités académiques de l'Education Nationale et du ministère de l'Agriculture puisque la « Note de cadrage en vue de l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales – Rentrée 2021 » et émise en début 2020 précise notamment « qu'il est souhaité que l'offre de formation au niveau régional se structure autour des CMQ liés aux secteurs d'excellence régionaux... »³⁰. Cette volonté affichée de la prise en compte des CMQ dans l'évolution de la carte des formations s'est traduit au cours de l'année par la sollicitation du CMQ par les lycées professionnels dans le cadre de demandes d'ouverture de formation en lien avec les thématiques alimentation, goût, tourisme ;
- Les résultats chiffrés en 2020 :
 - 79 collégiens ont été touchés par les actions du CMQ dans le cadre de l'accompagnement en Parcours avenir (actions terminées en 2020) ;
 - 23 lycéens ont participé à l'enquête du CMQ sur le vécu en formation des apprenants via la réponse à un questionnaire d'entretien qualitatif (durant de 45 min à 1h) ;
 - 18 enseignants / formateurs ont été directement concernés par les actions du CMQ ;
 - 39 établissements de formation relevant du CMQ AGT ont été interrogés dans le cadre de la demande de manifestation d'intérêt sur le projet de mobilité internationale et 6 établissements ont marqué leur intérêt pour le projet³¹.
 - 120 personnes ont été invitées au séminaire de travail du CMQ et 44 personnes ont effectivement participé à cet événement de créativité ;
 - Enfin, une dizaine d'entreprises ou de structures de développement économique ont été impliquées dans des travaux du CMQ en 2020.
- Les productions écrites en 2020 :
 - Avis ouverture Bac pro Technicien Conseil Vente en produits alimentaires au Lycée Wittmer à Charolles ;
 - Lettre de soutien à l'ouverture d'un Bac pro Accueil avec une coloration tourisme à la Cité scolaire du Pré Saint Sauveur à Saint Claude ;
 - Avis sur la carte des formations initiale régionale concernant le secteur de l'agroalimentaire ;
 - Avis sur la carte des formations initiale régionale concernant le secteur de l'hôtellerie-restauration.

³⁰ [Note de cadre en vue de l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales – Rentrée 2021.](#)

³¹ 63 établissements ont été interrogés les 3 CMQ partenaires du projet confondus et au total 18 établissements ont manifesté leur intérêt pour le projet.

IV. Enseignements et perspectives

L'année 2020 s'est révélée très spécifique au vu de la crise sanitaire aussi brutale qu'inédite dans ses manifestations et les conséquences qu'elle a eu sur les modes d'organisation et de travail de tous les acteurs. Pour le CMQ, cette année a été non seulement celle des réadaptations permanentes à la situation et au mode de fonctionnement des différents partenaires de l'écosystème du CMQ mais également celle des défis pour se renouveler dans un contexte où les modes de travail habituels ne pouvaient plus fonctionner.

On a pu observer trois types de situations :

- Les actions prévues ont été annulées ou reportées. Dans certains cas, le report ou l'annulation est apparu comme une évidence au vu des contenus des actions. Il s'agit des actions centrées sur les interactions entre des publics et des acteurs de la formation ou du monde économique. On peut citer La Voie des Talents ou le Carrefour Jeunes Chercheurs Entreprises. Cela a également été le cas pour les accompagnements à la mise œuvre du Parcours Avenir car ces projets nécessitent d'avoir une visibilité *a minima* de quelques mois pour l'organisation des actions et même si la directrice opérationnelle du CMQ a, dans un premier temps, essayé de maintenir les actions, cela s'est avéré compliqué voire impossible au vu des changements permanents des consignes et contraintes d'exercice des actions ;
- Les actions nouvelles. L'annulation de certaines actions a permis de dégager du temps pour travailler sur des sujets de fond. Cela a été le cas pour la réflexion autour d'un projet de mobilité internationale inter-CMQ ou sur le travail mené au sein de Creativ' sur les enjeux d'orientation des publics au sein de chaque service afin d'intégrer le réseau du SPRO³².
- Les actions transformées. Ces actions sont les plus intéressantes car elles sont apparues dans un premier temps impossibles à transformer de par leurs contenus. En effet, un besoin fort d'interactions entre les participants était nécessaire afin d'atteindre les objectifs de l'évènement ou de l'action. Cependant, on a pu noter que si l'enjeu même de ces actions n'était pas l'interaction elle-même mais qu'il s'agissait d'un objectif secondaire, l'objectif principal étant par exemple la production de contenus, il était possible de transformer l'évènement physique en un évènement à distance sans pour autant perdre en qualité de production.

Le CMQ a pu expérimenter cette transformation dans deux cadres (l'une des expérimentations n'est pas terminée fin 2020) :

- Le séminaire du CMQ où l'animation d'une séance de créativité à distance a été possible grâce aux outils numériques. Cette réalisation, innovante pour le CMQ, a nécessité notamment la prise en main et l'utilisation pour les animateurs et les participants de nouveaux outils. La préparation de l'évènement a été donc plus chronophage que prévu initialement, cependant, il est possible que moins de personnes se soient déplacées physiquement en situation normale au vu Des situations géographiques des participants situés partout en Bourgogne-Franche-Comté ;
- L'Ideathon prévu début 2021 qui doit réunir environ 175 participants dont 150 étudiants de diverses formations de l'enseignement supérieur. Afin de transformer cet évènement, il a été nécessaire d'effectuer un benchmark des outils numériques existants permettant de préserver les conditions de deux jours de créativité des étudiants pour répondre à des problématiques d'entreprise. Divers outils ont été testé et un outil de salon virtuel a été sélectionné pour les travaux.

Les actions transformées ont été, pour le CMQ, des occasions d'innover et de repenser la façon de travailler avec les acteurs de son écosystème. Ceci est cohérent avec la démarche de living-lab entamée en 2020 par le CMQ et qui se poursuivra en 2021.

Par ailleurs, début 2021, sera marquée par le dépôt du dossier de demande de renouvellement de la labellisation du CMQ pour la période 2021-2025.

³² SPRO : Service Public Régional de L'Orientation.

V. Annexes

Annexe 1 – Article lauréat du prix « Coup de cœur » - Concours Une entreprise à la une.

Cacao de Bourgogne, de la pâte à la tablette !

Le chocolat, presque tout le monde adore en manger, mais par quels procédés se métamorphose-t-il en une jolie petite tablette bien emballée ? Pour le comprendre, nous avons suivi le parcours d'une masse de chocolat au sein d'une entreprise agroalimentaire de notre région : *Cacao de Bourgogne*...

Arrivée à l'entreprise

J'arrive en camion à la ZAE cap nord de Dijon, sur le parking de *Cacao de Bourgogne*, une entreprise de plus d'un siècle : répartie sur 4 niveaux, sa superficie est de 56 000 m²! Anciennement *Chocolats Lanvin*, elle est actuellement dirigée par *Lacasa*, un groupe espagnol intéressé par le savoir-faire français pour se développer à l'international.

On me décharge Quai Nord, avec mes camarades et les autres matières premières comme le lait en poudre ou le sucre (stocké par silos de 20 tonnes). Ce sont les commerciaux qui nous ont achetés.

Du raffinage au tempérage

Quelqu'un vient me chercher : il porte une charlotte pour tenir ses cheveux, une blouse, des chaussures de sécurité et un cache-barbe. C'est une question d'hygiène. Le technicien de qualité y veille : il ne faudrait pas qu'on me contamine ! Il s'est habillé dans les vestiaires situés dans un couloir long de 300 mètres - même s'il n'y a plus que 90 salariés, il y en avait 1000 à l'époque de *Lanvin*!

Cet employé me verse dans un tuyau et j'arrive à l'entrée de la ligne 650, avec deux zones - avec ou sans fruits à coques - pour éviter qu'une personne tombe malade en me mangeant. L'endroit est bruyant et il y fait chaud. Je passe dans une broyeuse, une énorme machine qui me mélange avec le sucre et le beurre de cacao. Je dois passer

plusieurs fois pour devenir une pâte bien lisse, pas plus de 30 microns. Le conducteur de la ligne 650 contrôle ma qualité. S'il le faut, il modifie ma recette. Il est tout le temps debout et tout seul parce que tout est informatisé. Il faut dire qu'on raffine 2,5 tonnes de chocolat par heure !



Broyeuse de la ligne 650- Lou Mérot, le 3/12/19

J'arrive ensuite dans une conche qui me malaxe et me chauffe pendant des heures. Puis direction les tamis, qui vibrent : de gros aimants récupèrent la limaille pouvant venir des broyeuses et on me filtre pour ôter toute impureté. Je suis maintenue au chaud pour rester liquide.

Du moulage au conditionnement

Me voilà à la ligne 600. Je suis versée dans des moules en forme de tablettes et conduite par tapis roulant dans des frigos où je reste 48h. Moi, je serai nature, mais d'autres seront fourrées à l'orange ou aux fruits secs. Le conducteur de la ligne vérifie la qualité gustative toutes les 90 minutes. Il est tout seul car tout est automatisé. Les chocolats non conformes en composition vont dans des cuves destinées à l'alimentation des animaux.

A ma sortie du frigo, un conducteur regarde si je suis jolie. Comme c'est le cas, je suis emballée par une machine puis, après contrôle, mise dans un carton et conduite au quai Sud où je suis stockée avec les autres tablettes, barres ou bonbons (papillotes, escargots).

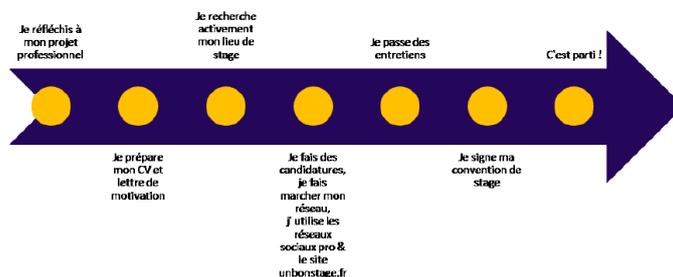
De là, grâce aux commerciaux et au BRCIFS (certification permettant de vendre en grandes surfaces) nous irons dans les boutiques de l'entreprise ou à l'étranger. Qui va me déguster ?

5E, Collège Arthur Rimbaud
Mirebeau-sur-Bèze
Académie de Dijon

Annexe 2 – Kit de l'apprenti stagiaire – La Voie des talents



La chronologie à suivre pour trouver un bon stage



Les 15 commandements pour bien réussir son stage

1. PRO AVANT LE DEBUT DU STAGE JE SERAI

Vous pouvez appeler ou envoyer un mail à votre futur maître de stage en lui posant des questions : à quelle heure devez-vous vous présenter ? Y a-t-il des points à préparer ?... Cela prouvera votre professionnalisme avant même d'avoir mis un pied dans l'entreprise.

2. AVANT MON ARRIVEE, SUR L'ENTREPRISE JE ME RENSEIGNERAI

Il est indispensable de se renseigner sur l'entreprise, sur son histoire, sur son secteur d'activité... Toutes ces informations se trouvent en général sur le site internet de l'entreprise. Connaître ces éléments est un gage de sérieux.

3. MA TENUE VESTIMENTAIRE J'ADAPTERAI

Le costume trois pièces n'est bien évidemment pas une nécessité, cependant le jogging non plus... N'hésitez pas à enfiler une tenue correcte, simple et efficace !

4. PONCTUEL LE JE SERAI

Être ponctuel est une qualité qui est fortement appréciée au sein d'une entreprise. Être en retard peut être interprété comme un manque de sérieux et de motivation. Alors, n'hésitez pas à courir derrière le bus ! Le mieux est même de réaliser le trajet avant le stage.



Les 15 commandements pour bien réussir son stage

5. LE VOUVOIEMENT J'ADOPTERAI

Dans certaines entreprises, la culture est le tutoiement, dans d'autres le vouvoiement. Dans le doute vouvoyez vos collègues, sauf si les personnes vous autorisent à tutoyer.

6. A MES COLLEGUES JE ME PRESENTERAI

Ne restez pas seul-e dans votre coin ! Il est toujours bien vu d'aller se présenter à vos différents interlocuteurs. Allez à la rencontre des collègues. Une petite astuce : Le meilleur endroit pour se connecter avec les salariés reste la machine à café !

7. L'EPONGE JE FERAI

Imprégnez-vous de tout ce qui vous entoure ! La culture de l'entreprise où vous êtes ne doit plus avoir de secret pour vous ! N'hésitez pas non plus à accepter si vos collègues vous proposent d'aller déjeuner avec eux. Cela vous permettra de mieux vous intégrer et de montrer que vous êtes heureux se de faire partie de l'équipe.

8. DES QUESTIONS JE POSERAI

Durant vos premiers jours de stage, vous devez poser beaucoup de questions. Ne pas en avoir peut donner l'impression que vous ne vous intéressez pas à vos missions ou à l'entreprise et que vous n'êtes pas motivé-e.



Les 15 commandements pour bien réussir son stage

9. AIDE ET CONSEILS J'ACCEPTERAI

Même si vous savez réaliser une tâche que l'on vous aura confiée, il se pourrait que les conseils de vos collègues permettent de vous améliorer. Tout est bon à prendre, ne l'oubliez jamais ! Donc ouvrez grand vos oreilles.

10. RESTER EN STAGE JE LE FERAI

Votre maître de stage a un imprévu ? Il s'est absenté ? Pas de panique, ça arrive ! Profitez-en pour aller voir les autres personnes de l'équipe et demandez leur ce que vous pouvez faire.

11. MON RESEAU JE DEMARRERAI

Le réseau est très important. Les personnes que vous côtoyez dans une entreprise peuvent vous permettre d'y entrer ou d'y revenir. Intéressez-vous au travail de vos collègues, soyez curieux se de connaître leur métier et leurs méthodes de travail.

12. A MA E-REPUTATION, ATTENTION JE FERAI

De plus en plus de recruteurs scrutent les profils des réseaux sociaux de leurs futurs stagiaires/employés. Faites donc en sorte que vos profils soient dignes d'être vus ou inaccessibles.



Les 15 commandements pour bien réussir son stage

13. MON PORTABLE J'ETEINDRAI

Il est important de donner une bonne image, surtout lorsque l'on est stagiaire ! Donc gardez votre téléphone portable dans votre poche jusqu'à vos moment de pause !

14. TENIR MON MAITRE DE STAGE INFORME JE FERAI

N'hésitez pas à demander des points réguliers avec votre maître de stage. Ceux-ci vous permettront de lui présenter l'avancement de vos tâches, mais aussi de lui parler de votre intégration au sein de l'entreprise, de vos projets par la suite...

15. AVANT DE PARTIR, UN BILAN DE STAGE JE REDIGERAI

Le départ est l'occasion de faire un bilan avec le maître de stage : analyser ses points forts, ses axes de progrès... Il ne faut pas non plus oublier d'aller saluer ses collègues et ceux des autres services pour laisser une bonne impression.

Maintenant à vous de jouer ! Et pas de panique, tout se passera bien, on en est persuadé !