

Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation, Goût, Tourisme en Bourgogne Franche-Comté

Rapport d'activité 2021
agt@cmq-bfc.org



**CAMPUS
DES MÉTIERS
ET DES
QUALIFICATIONS**

Alimentation, goût, tourisme
Bourgogne-Franche-Comté



**CAMPUS
DES MÉTIERS
ET DES
QUALIFICATIONS**

Agroéquipements
Bourgogne-Franche-Comté

ae@cmq-bfc.org



**CAMPUS
DES MÉTIERS
ET DES
QUALIFICATIONS**

Automobile et mobilités
du futur
Bourgogne-Franche-Comté

amf@cmq-bfc.org



**CAMPUS
DES MÉTIERS
ET DES
QUALIFICATIONS**

Industrie technologique
innovante et performante
Bourgogne-Franche-Comté

itip@cmq-bfc.org



**CAMPUS
DES MÉTIERS
ET DES
QUALIFICATIONS**

Maroquinerie
et métiers d'art
Bourgogne-Franche-Comté

mma@cmq-bfc.org



**CAMPUS
DES MÉTIERS
ET DES
QUALIFICATIONS**

Microtechniques
et systèmes intelligents
Bourgogne-Franche-Comté

msi@cmq-bfc.org



**CAMPUS
DES MÉTIERS
ET DES
QUALIFICATIONS**

Territoire intelligent
Bourgogne-Franche-Comté

ti@cmq-bfc.org

Référence	BFC-CMQ-AGT-RA-2021
Version	1.0
Date	Février 2022
Auteur(s)	agt@cmq-bfc.org

Table des matières

I.	Rappel de la stratégie et du plan d'actions.....	3
1.	Contexte.....	3
2.	Stratégie.....	3
3.	Plan d'actions.....	4
II.	Détail de l'activité réalisée.....	7
1.	Anticiper l'impact des mutations sur l'évolution des compétences.....	7
1.	Réalisation des investigations auprès des acteurs économiques.....	7
2.	Contribuer à l'évolution de l'offre de formation.....	15
1.	Caractériser l'offre de formation existante.....	15
2.	Adapter, compléter et enrichir l'offre de formation.....	16
3.	Faire évoluer les représentations.....	23
1.	La Voie des Talents.....	24
2.	Pass industrie.....	27
3.	L'accompagnement à la mise en œuvre du Parcours avenir.....	28
4.	International.....	28
5.	Intégrer le CMQ au sein des réseaux / communication.....	29
1.	Favoriser la connaissance de l'écosystème sur le CMQ.....	29
2.	Impliquer le CMQ dans les réseaux.....	34
3.	Communication.....	35
6.	Pilotage du CMQ.....	36
1.	Animer la gouvernance du CMQ.....	36
2.	Suivi des indicateurs d'autoévaluation.....	36
III.	Enseignements et perspectives.....	41
IV.	Annexes.....	42
	Annexe 1 – Les 11 critères de labellisation des CMQ.....	42
	Annexe 2 – Les problématiques de travail de l'ideathon.....	43
	Annexe 3 – Liste des entretiens projet « Dijon, système alimentaire durable ».....	44
	Annexe 4 – Liste des participants aux focus groupe – Dijon, système alimentaire durable.....	47

I. Rappel de la stratégie et du plan d'actions.

1. Contexte

Le label Campus des Métiers et des Qualifications délivré par 4 ministères¹ 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 CMQ² 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.

Le début de l'année 2021 a été marquée par la candidature du CMQ pour le renouvellement de sa labellisation. Pour obtenir le label, les campus doivent remplir les 11 critères listés dans le cahier des charges national³.

Le label porté par les rectorats et conseils régionaux a pour finalités :

- La transformation de la voie professionnelle et son attractivité ;
- L'élévation du niveau de qualification et de compétences des élèves, apprentis, étudiants et stagiaires de la formation continue ;
- L'amélioration de leur insertion professionnelle ;
- Le développement des liens entre établissements de formation et entreprises ;
- La visibilité de l'ensemble des partenaires ;
- Le développement socio-économique du territoire dans un secteur déterminé.

2. Stratégie

La perspective du renouvellement de la labellisation a été l'occasion de réinterroger le réseau du CMQ et la gouvernance sur la stratégie et les objectifs du CMQ à partir de l'analyse socio-économique des secteurs d'activités couverts par le campus et de ses enjeux sur le territoire de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Cette réflexion a été menée en deux temps, lors du conseil de perfectionnement restreint tenu en octobre 2020 et lors d'un séminaire de travail regroupant les différents acteurs du réseau du campus qui s'est tenu en décembre 2020.

Le périmètre géographique du CMQ est resté identique et s'étend sur le territoire de la Bourgogne-Franche-Comté, périmètre pertinent au vu de la faible densité régionale et du fait que les entreprises des secteurs d'activités couvertes par le CMQ sont fortement présentes en zone rurale particulièrement concernant le secteur de la production agricole et de la transformation agroalimentaire. Par ailleurs, si les établissements de l'hôtellerie-restauration les plus importants sont implantés le long de la route des grands crus et dans les agglomérations, les établissements maillent tout le territoire.

Concernant les secteurs d'activité couverts par le CMQ, il s'est révélé approprié d'englober le secteur de la production agricole pour travailler en cohérence de la production à la consommation alimentaire ce périmètre sectoriel étant pleinement en phase avec les enjeux stratégiques des collectivités territoriales comme le Conseil Régional et Dijon Métropole notamment.

Les champs d'activités du CMQ sont la production agricole (en lien avec la consommation alimentaire), le secteur de la transformation alimentaire et l'hôtellerie-restauration et le tourisme.

¹ Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, ministère de l'économie, des finances et de la relance, ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

² 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.

³ Voir en annexe 1 la liste des 11 critères pour l'obtention ou le renouvellement du label Campus des Métiers et des Qualifications.

Au vu des enjeux éducatifs, socio-économiques et de formation régionaux pour les secteurs de la production agricole, de la transformation alimentaire et de l'hôtellerie-restauration, la gouvernance du campus a validé à l'automne 2020 les axes stratégiques suivants :

- 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.

Ces axes stratégiques ont été déclinés en objectifs stratégiques, objectifs opérationnels et réalisations qui constituent la feuille de route du campus pour les trois prochaines années.

3. Plan d'actions

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.

Réciproquement, les actions du campus ont permis de nourrir l'activité de Creativ' qui porte administrativement les demandes de financement et les ressources humaines que ces financements permettent d'obtenir pour la mise en œuvre de certains projets du campus.

Arbre d'objectifs et d'indicateurs du plan d'action – 2021 / 2024			
Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Réalisations	Indicateurs de réalisation et de résultats
1. Anticiper l'impact des mutations économiques, techniques et réglementaires sur l'évolution des compétences	1.1 Réalisation des investigations au sein des entreprises des secteurs couverts par le CMQ	Rencontre et interviews d'entreprises des secteurs du Campus	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.	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
		Production de notes thématiques en lien avec les mutations des métiers, des diplômes et des compétences attendues.	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 comblées des entreprises Satisfaction des acteurs sur la qualité des travaux
2. Contribuer à l'évolution de l'offre de formation et sécuriser la poursuite de parcours de formation.	2.1 Caractériser l'offre de formation existante en lien avec les besoins en compétences liés aux mutations économiques des domaines d'activité du Campus	Analyse de l'offre de formation en adéquation avec les besoins en compétences du territoire.	Nombre d'acteurs rencontrés Typologie des acteurs Liste des diplômes / certifications de l'offre de formation concernée Analyse AFOM de l'offre de formation existante Pistes d'actions pour l'évolution de l'offre de formation.
	2.2 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.	Nombre et nature des expérimentations menées Nombre de secteurs concernés Modalités de formation innovantes Satisfaction des acteurs
3. Faire évoluer les représentations pour renforcer l'attractivité des métiers.	3.1 Mettre en réseau les initiatives existantes et l'offre de formation	Connaissance des acteurs et des évènements de promotion des métiers	Nombre et nature des actions de promotion des formations relevant des champs d'activités couverts par le Campus existantes
	3.2 Renouveler la façon de penser la promotion des activités et des métiers	Mettre en place une stratégie de promotion et de communication.	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 Satisfaction des participants
	3.3 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.	Nombre de nouvelles actions proposées Nature des actions mises en œuvre Satisfaction des établissements
	3.4 Préparer la rencontre entre les jeunes et l'entreprise et	Accompagnement des responsables d'entreprises à l'intégration de nouveaux entrants (stagiaires,	Nombre et typologie des entreprises informées Nombre et typologie des entreprises mobilisées Nombre et nature des

	l'entreprise et les jeunes	apprentis, salariés, demandeurs d'emplois)	dispositifs RH Satisfaction des acteurs
4. Développer les mobilités à l'international	4.1 Mobiliser les acteurs territoriaux autour de la construction d'un projet de partenariat stratégique	Identification des partenaires locaux susceptibles de nourrir un projet de partenariat stratégique sur la thématique de l'alimentation durable. Recherche de partenariats au niveau européen.	Nombre et typologie des établissements interrogés Nature des livrables produits Nombre de partenaires intégrés dans le groupe projet Nature des enjeux mis en avant
	4.2 Construire un projet de partenariat stratégique impliquant des établissements de formation du réseau du CMQ	Accompagnement à la mobilité d'enseignants dans le cadre d'un projet de partenariat stratégique sur l'alimentation durable	Nombre et nature des actions mises en place Nombre et typologie des établissements impliqués Nombre d'enseignants qui effectuent un projet de mobilité à l'étranger
5. Intégrer le CMQ au sein des réseaux et communication sur ses actions	5.1 Favoriser la connaissance des enseignants, des formateurs et des acteurs du monde économique sur le Campus et ses enjeux	Mobilisation des acteurs de la communauté formative et éducative autour des actions du Campus.	Nombre et nature des actions conduites Nombre et typologie des acteurs rencontrés et informés Nature des problématiques Satisfaction des acteurs
		Organisation de temps d'échanges et de partages de pratiques entre la communauté éducative et le monde professionnel.	
	5.2 Impliquer le CMQ dans les réseaux afin d'ancrer le CMQ dans le territoire et favoriser sa reconnaissance	Identification des réseaux dans lesquels le CMQ peut s'intégrer. Faire bénéficier aux membres du CMQ des potentialités offertes par les réseaux.	Nombre et nature des réseaux identifiés Nombre et nature des actions menées dans ce cadre
5.3 Communiquer sur les actions du Campus à l'extérieur	Poursuite de la stratégie de promotion et de communication du CMQ. Communication autour des actions du Campus.	Plan de communication du Campus Nombre et nature des actions de communication du Campus Nombre et typologie des événements de communication	
6. Pilotage du CMQ	6.1 Animer la gouvernance du CMQ	Animation du : • Conseil de perfectionnement • Conseil de perfectionnement restreint.	Nombre de conseils de perfectionnement / conseils de perfectionnement restreint Nombre de rencontres avec le président Présences aux conseils de

		Participation au : • Comité de pilotage inter-campus.	perfectionnement / conseils de perfectionnement restreints Mission des instances Satisfaction des acteurs impliqués
	6.2 Suivre et mettre en place des indicateurs d'autoévaluation du CMQ	Définition d'indicateurs de réalisation et de résultats pour le plan d'actions du CMQ Suivi des indicateurs Proposition et mise en place des actions correctives	Nombre et nature des indicateurs Note annuelle de suivi des indicateurs

II. Détail de l'activité réalisée

Notice de lecture : la description de l'activité réalisée est présentée suivant le plan d'actions décrit ci-dessus.

1. Anticiper l'impact des mutations sur l'évolution des compétences

1. Réalisation des investigations auprès des acteurs économiques.

- **Présentation du projet « Dijon, système alimentaire durable ».**

Contexte et origine du projet.

Lors de la construction du projet « Dijon, alimentation durable 2030 », le CMQ s'est positionné pour piloter l'axe compétences-formation de ce projet ambitieux. Le projet « Dijon, alimentation durable 2030 » porté par Dijon Métropole aux côtés de l'INRAE vise à démontrer que l'évolution vers un système alimentaire durable est une opportunité pour la transformation d'un territoire, d'un point de vue environnemental, économique et social.

Pour cela, l'ensemble des acteurs de l'écosystème territorial (entreprises, équipes de recherche, collectivités et citoyens) se mobilise pour innover sur toute la chaîne de valeur de la production à la consommation et parvenir à un système alimentaire plus durable. L'objectif étant de démontrer que l'évolution vers un système alimentaire durable est une opportunité pour la transformation d'un territoire d'un point de vue environnemental, économique et sociétal.



Ce projet, qui réunit plus d'une cinquantaine de partenaires, a été lauréat de l'appel à projet national du Plan d'Investissement d'Avenir Territoire d'Innovation et l'action 23 pilotée par le CMQ et portée par Creativ' a démarré en janvier 2021. Cette action est cofinancée par la Caisse des Dépôts, le Conseil Régional, Dijon Métropole et le rectorat de Dijon via la valorisation du temps passé par la directrice opérationnelle du campus sur ce projet.

Les objectifs de l'axe et le périmètre d'intervention.

L'objectif de l'axe « Compétences-formation » ou axe « Evolution des métiers » est **d'analyser l'impact d'une alimentation plus durable sur l'évolution des métiers, des compétences et les besoins en formation associés (initiale et continue) de la production agricole jusqu'à la consommation alimentaire.**

Pour répondre à cet objectif, le CMQ a proposé une méthodologie inspirée de la méthode Gacet⁴. Cette méthodologie suit les étapes suivantes :

- Identifier et analyser les nouvelles activités émergentes ou évolution des activités actuelles.
- Comprendre les besoins en connaissances et compétences qu'elles génèrent.
- Expérimenter la pratique de ces nouveaux gestes, nouvelles compétences, nouvelles fonction.
- Faire évoluer l'offre de formation territoriale en lien avec ces mutations.

Ces différentes étapes vont être suivie sur toute la chaîne de l'alimentation de la production agricole jusqu'à la consommation alimentaire. Le schéma ci-dessous présente ainsi les différents secteurs d'activités identifiés et sur lesquels l'axe 23 portera au cours des 5 premières années du projet.

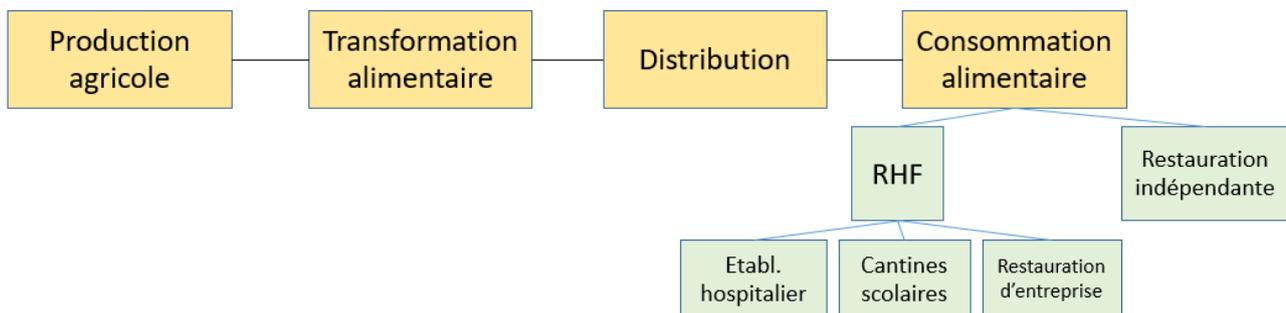


Figure 1 - Les secteurs d'activités cibles du projet TI - Dijon, système alimentaire durable.

Gouvernance :

Différentes instances existent au niveau de la globalité du projet notamment un comité stratégique, un comité de pilotage et un comité opérationnel. Le CMQ est convié à certaines de ces instances et est en relation régulière avec le pilote administratif du projet Dijon Métropole d'une part et avec le pilote scientifique du projet d'autre part l'INRAE.

Au niveau de l'axe « Compétences-formation », un comité de pilotage a été mis en place et s'est réuni le 27 avril pour le lancement de l'action. L'ensemble des représentants des financeurs et des partenaires étaient présents : CMQ, Créativ', le CHU de Dijon Métropole⁵, la Caisse des dépôts, le Conseil Régional, Dijon Métropole et l'INRAE. Ce comité de pilotage se réunira un à deux fois par an suivant les besoins.

Méthode de travail.

Les secteurs d'activité à investiguer étant nombreux (voir schéma ci-dessus), le CMQ a décidé de mener les investigations dans un premier temps sur deux secteurs d'activités :

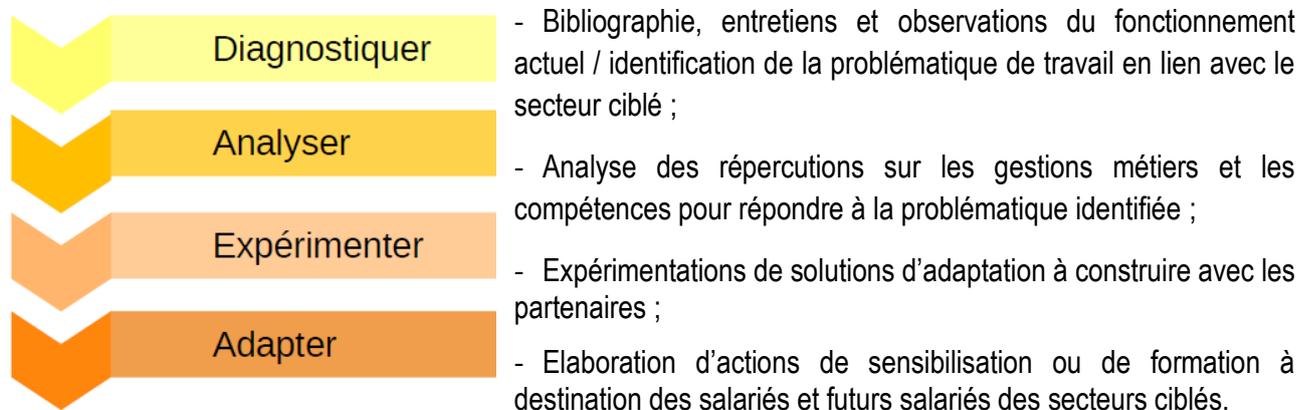
- D'une part, la production agricole car ce secteur représente un enjeu important pour le CMQ. En effet, la nouvelle mouture du campus suite à sa relabellisation intègre le secteur de la production agricole (voir plus haut paragraphe « Stratégie »), il est donc important que le CMQ travaille sur ce secteur pour bien en maîtriser les enjeux et envoyer un signal fort aux acteurs de ce secteur pour montrer l'engagement du CMQ sur ce sujet ;

⁴ La méthode GACET pour Gestion Anticipée des Compétences et de l'Emploi et du Territoire a développée en janvier 2010 par la Maison de l'Emploi du Bassin Dijonnais et par Agefos-PME Bourgogne.

⁵ Le CHU de Dijon est un des partenaires de l'axe Compétences-formation car une partie de l'implication du CHU dans le projet Territoire d'Innovation consistera en l'expérimentation de nouvelles fonctions en lien avec l'alimentation au sein de certains services de soin. Le CHU est par ailleurs, pilote d'un autre axe du projet « Dijon, système alimentaire durable ».

- D'autre part, le champ d'activité de la consommation alimentaire en milieu hospitalier a été choisi du fait de la volonté du CHU d'expérimenter la mise en place d'un nouveau métier en son sein dans l'objectif de replacer l'alimentation au cœur du parcours de soins des patients.

Pour chacun des grands secteurs d'activité du projet de la production agricole pour l'alimentation à la consommation alimentaire le déroulé méthodologique sera le suivant :



- **Avancement des travaux à la fin de l'année 2021.**

Gestion de projet :

Dans un premier temps il a été nécessaire de structurer le travail en définissant les modalités de fonctionnement internes au projet et de construire les outils nécessaires à la gestion de cet axe de travail.

Le travail suivant a été effectué :

- Recrutement et implication des personnes intervenant sur le projet. Les subventions obtenues pour mener à bien le projet permettent de faire intervenir un équivalent temps plein sur le projet. Ainsi, ce sont deux personnes qui sont intervenues sur le projet à hauteur de 50% de leur temps de travail sur l'année 2021 en plus de 35% du temps de la directrice opérationnelle du CMQ.
Plusieurs organisations ont été testées au cours de l'année pour la répartition des secteurs d'activité investigués. Méline Walz a travaillé plus spécifiquement sur la partie production agricole et Suzon Barbe sur la partie restauration collective en établissement hospitalier. A partir du mois de septembre, Aurélien Thivent a intégré le projet en remplacement de Suzon Barbe. Lors de son intégration, il a été décidé qu'il s'impliquerait sur les deux secteurs afin de monter en compétences sur le projet plus rapidement. De son côté, Aurélie Gimbert s'est investi sur les deux secteurs afin de garder une vue globale sur le projet. Cette organisation est amenée à évoluer en 2022 car Aurélien Thivent passera à temps plein sur le projet TI à partir du 1^{er} janvier.
- Le premier semestre a également permis la mise en place de la gouvernance du projet et une réunion de lancement de l'axe 23 a eu lieu en avril (voir ci-dessus).
- Les outils et le cadre de travail de l'équipe projet :
 - o Construction d'un espace numérique de travail commun sur le cloud de Creativ' avec une structuration et une nomenclature concertées des dossiers et des fichiers ;
 - o Construction d'un arbre des objectifs reprenant les axes stratégiques découpés en objectifs opérationnels déclinés eux-mêmes en tâches à mener. Des indicateurs de réalisation et de résultats internes ont également été définis ;

- Des trames de documents reprenant la charte graphique du projet ont été élaborées pour les compte-rendu, présentations et bilans d'activité ;
- Enfin, l'équipe projet se réunit de manière hebdomadaire pour des temps de travail dédiés avec des relevés de décision systématiques.

Avancement des travaux de l'axe restauration en établissement de soin.

La directrice opérationnelle du CMQ et la chargée de projet de Creativ', recrutée pour intervenir à 50% de son temps sur le projet, ne connaissant pas le CHU et ses activités, il a été nécessaire de mener une phase d'entretiens exploratoires complétés par de la bibliographie sur le secteur et l'alimentation en milieu hospitalier. Dans cette première phase, l'équipe a pu bénéficier de l'appui de Virginie Van Wymelbeke chercheuse de l'Inrae au sein du CHU et travaillant sur la dénutrition au sein de l'établissement.

Virginie a proposé une bibliographie en complément des recherches menées par l'équipe projet et a permis grâce à son réseau au sein du CHU de mener les premiers entretiens exploratoires.

Problématique de travail :

Les échanges menés avec Virginie ont abouti à la définition d'une problématique de travail commune entre les travaux menés par le CMQ et le CHU sur cet axe « Evolution des métiers » :

- **Comment faire pour mieux nourrir le patient :**
 - **Pour répondre à ses besoins et lui assurer un bon état nutritionnel ;**
 - **Pour mieux valoriser les compétences des professionnels impliqués dans la restauration ;**
 - **Pour limiter le gaspillage alimentaire.**

Entretiens exploratoires :

L'équipe projet s'est rapidement rendu compte qu'un certain nombre de personnes clés du CHU en capacité de permettre d'avoir des échanges avec les soignants au sein des services et dans les cuisines étaient pour la plupart injoignables et inaccessibles du fait de leur surcharge d'activité. On peut citer par exemple la présidente du CLAN⁶, le directeur des affaires économiques, le directeur des soins ou encore la directrice de la recherche.

L'équipe projet a choisi de mobiliser son réseau professionnel et personnel afin d'effectuer un maximum d'entretiens exploratoires avec différentes catégories de personnel en et hors CHU : consultant, chercheur, médecin, diététiciens, infirmiers, cadres de santé, personnels de la direction de l'hôpital et de la direction des cuisines.

Au cours de l'année 2021, 47 entretiens ont été effectués en lien avec l'alimentation en établissement hospitalier (voir en annexe, la liste des entretiens effectués).

Ainsi, lorsqu'il a été possible de rencontrer la directrice de la recherche, le directeur des soins ainsi que le directeur adjoint du service ressources humaines, de nombreux entretiens avaient déjà été effectués et des pistes de réflexion étaient envisagées ce qui a permis :

- Des échanges permettant de compléter quelques-unes des pistes de réflexion envisagées ;
- De crédibiliser le travail mené et ainsi d'obtenir un retour favorable aux requêtes suivantes pour poursuivre les travaux, à savoir : obtenir des données chiffrées sur la durée moyenne de séjour par service de soin, sur les effectifs, les fiches de poste des différents corps de métier et enfin d'avoir l'opportunité de présenter les premières pistes de réflexion aux cadres de pôles et aux cadres de santé afin de pouvoir mener des observations au sein même des services de soin et de la cuisine centrale.

⁶ CLAN : Comité de Liaison en Alimentation et en Nutrition. Cette instance consultative, sous-commission de la CME (Commission Médicale de l'Etablissement) est une instance mise en place dans les établissements publics hospitaliers suite aux préconisations du rapport Guy Grand de 1997 sur l'alimentation.

Premiers résultats :

Les premiers éléments d'analyse suite aux entretiens menés ont permis de schématiser le parcours de l'alimentation au sein du CHU :

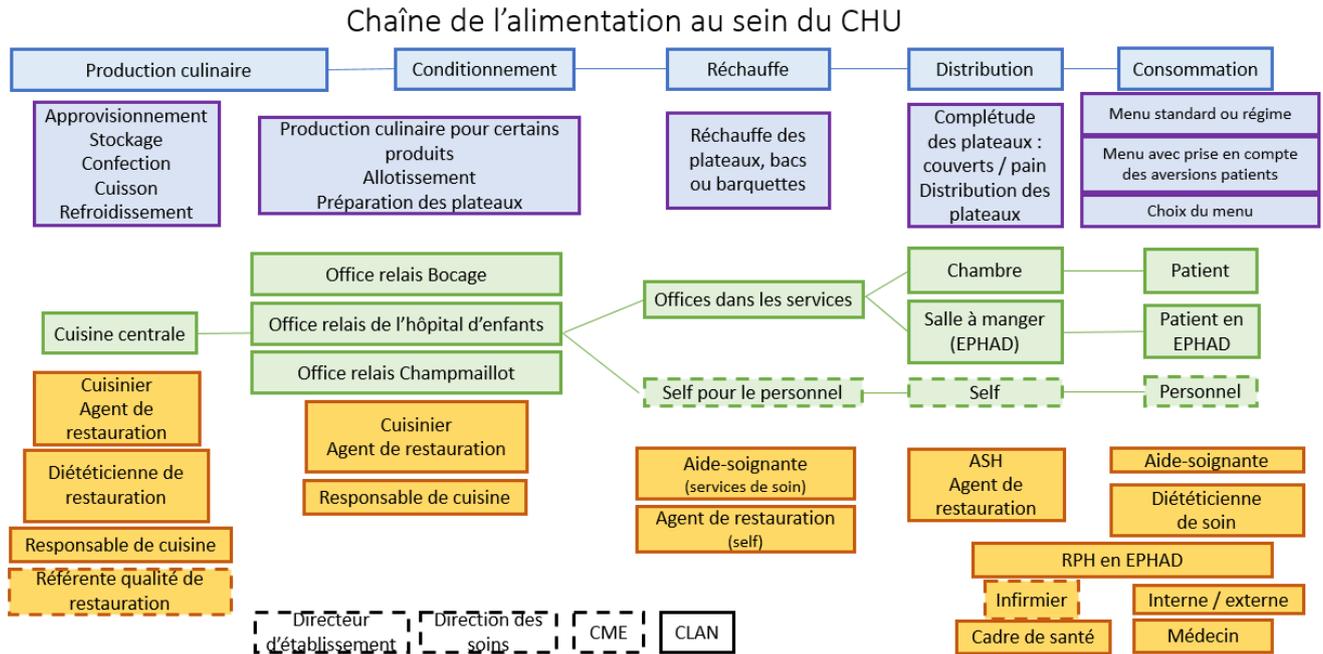


Figure 2 - Schéma de la chaîne de l'alimentation au sein du CHU de Dijon.

En haut du schéma, on peut lire les différentes étapes de la production culinaire jusqu'à la consommation avec le détail de celles-ci. En vert, au-dessous, on retrouve les lieux dans lesquels se déroulent ces différentes étapes et enfin en bas du schéma le personnel impliqué dans chacune des étapes précitées.

Ce schéma a été complété par une première modélisation des flux de communication autour de l'alimentation.

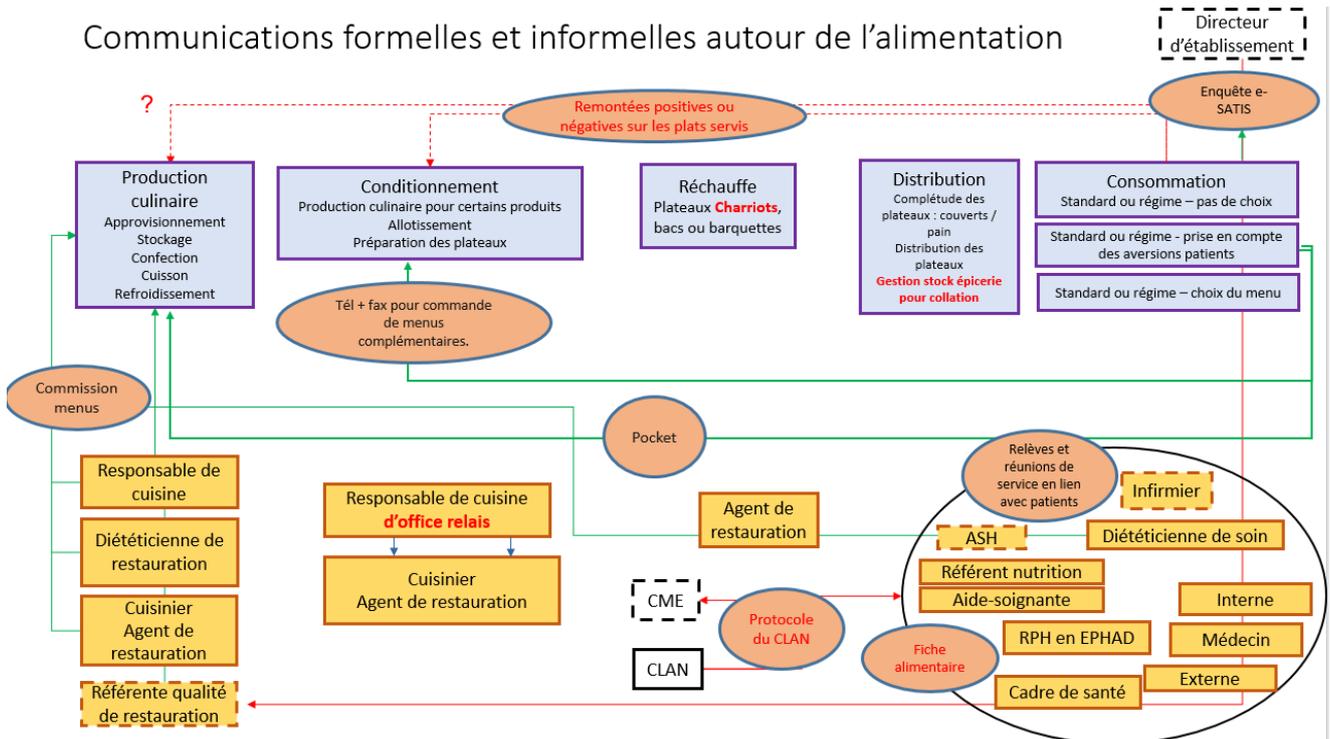
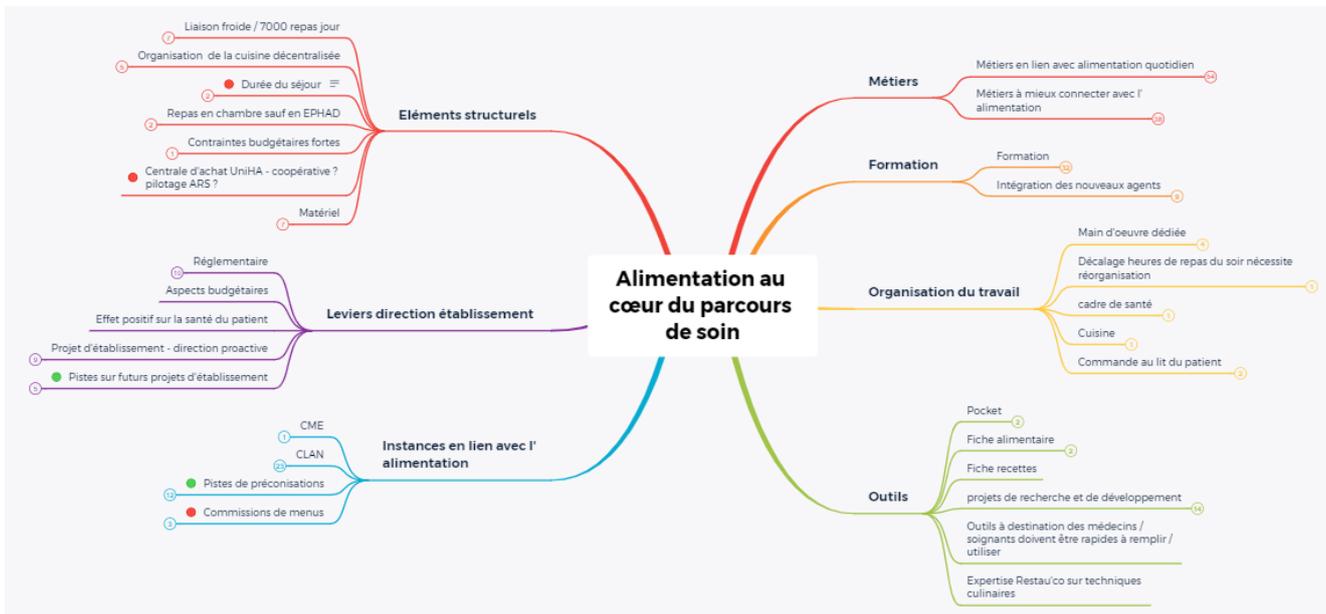


Figure 3 - Modélisation des communications formelles et informelles autour de l'alimentation.

Dans le schéma ci-dessus, les communications formelles sont en vert et les communications ponctuelles en rouges. Les flèches en pointillé représentent des communications informelles.

Enfin, une première analyse des éléments recueillis lors des entretiens menés a été effectuée en classant ses éléments dans une carte mentale centrée sur l'objectif de placer l'alimentation au cœur du parcours de soin. Une vue des deux premiers niveaux de cette carte mentale est présentée ci-dessous :



Les focus groupes :

Parallèlement à ce premier travail d'analyse, l'équipe de Virginie et l'équipe projet du CMQ ont mis en place les 26 et 29 novembre deux focus groupe sur l'alimentation au sein du CHU. Ces focus groupe ont réuni chacun 8 salariés du CHU ayant au moins un an d'ancienneté dans le but de les faire travailler sur le repas au CHU. Ces deux sessions se sont tenues au CHU et ont été animées par Claire Sulmont-Rossé, chercheuse à l'Inrae (voir en annexe la liste des fonctions des salariés ayant participé aux focus groupes).

Le déroulé des sessions était le suivant :

- Présentation des animateurs présents et de leur rôle durant les deux heures de travail, présentation des règles de fonctionnement de la session à savoir liberté de parole et respect du tour de parole de chacun.
- Brise-glace « Jeu de la rivière » où chacun des participants se positionne physiquement de part et d'autre d'une ligne centrale « la rivière » suivant son positionnement personnel en lien avec une série de question proposées par l'animatrice (exemple : j'ai plus de 5 ans de métier au CHU / j'ai moins de 5 ans de métier au CHU ; J'ai déjà mangé à l'hôpital / je n'ai pas mangé à l'hôpital ; Je suis bec salé / je suis bec sucré...). Ce premier exercice a pour objectifs de mettre en mouvement les participants et les mettre à l'aise d'une part et de leur rappeler que qu'il y a une grande diversité dans notre vision des choses en général et de l'alimentation en particulier.
- Le second exercice a consisté à recueillir tous les mots que les participants ont associé à l'idée « repas à l'hôpital ». Les mots recueillis ont majoritairement une connotation négative. En synthèse, voici les thématiques abordées dans les idées énoncées : « ressenti des patients / soignants sur le repas », « temporalité autour du repas », « ingrédients, plats, assaisonnement », « régimes et adaptations », « outils et matériel », « étapes techniques de fabrication et de distribution du repas », « personnel et métiers ».
- Le troisième exercice a consisté à demander aux participants répartis en deux groupes de dessiner le parcours de l'alimentation à l'hôpital de l'arrivée des produits alimentaires livrés à l'hôpital jusqu'au patient. En synthèse de ce second exercice, on peut retenir les éléments suivants :

Les soignants ont plutôt une bonne connaissance du circuit de fabrication des repas et de leur distribution (connaissance des différentes étapes, liaison froide, offices relais qui préparent les plateaux, remise en chauffe, distribution, aide au repas, débarrassage). On peut faire le lien avec le fait que plusieurs salariés présents ont suivi la formation « distribution des repas ».

Bonne connaissance par les groupes du rôle de chacun (cuisinier, livreur, logisticien, aide-soignant, ASH). Un peu de confusion concernant le rôle de la diététicienne qui est mentionnée sur la conception des repas puis sur l'adaptation des menus lors des commandes.

Aucune mention du circuit de conception et de décision du contenu des menus. Système de commande via Pocket est critiqué pour son manque d'ergonomie (= difficultés de connexions de l'appareil).

Les notions de marche en avant, de respect de la chaîne du froid et d'hygiène sont connues.

- Enfin, le dernier travail a consisté à demander aux participants de répondre à la question de « Comment faire pour améliorer le repas à l'hôpital pour limiter la dénutrition des patients ? ». Afin de répondre à cette demande, les participants ont dû suivre les étapes suivantes :
 - Phase « rêveur » - Imaginer des réponses à la question dans un monde sans limites, ni restrictions de moyens ou de possibilités ;
 - Phase « réaliste » - Transformer les idées vues précédemment en idées réalistes et plus ancrées dans la réalité, exemple, la proposition : *choix de plats illimité* devient *plus de choix dans les menus proposés* ;
 - Phase « critique » - Pendant cette phase, chaque binôme de participant réfléchi aux leviers et aux freins en lien avec une idée ressortie de la phase « réaliste ».

Les idées travaillées tournent autour des thèmes suivants : le choix, les produits, les animations autour du repas, l'environnement / le service / la présentation, horaires et rythmes, convivialité, organisation interne. Les réflexions menées dans le cadre de ces focus groupe sont des pistes de réflexion pour le montage d'expérimentations à mener au sein du CHU d'une part et d'autre part elles permettent d'alimenter le diagnostic actuellement en cours.

Pour poursuivre les travaux, il est prévu en début d'année 2022 d'entamer une phase d'observation dans les services de soin et en cuisine centrale afin de terminer la phase de diagnostic et de produire une analyse. Il est prévu de présenter les résultats de ces travaux au cours du 1^{er} semestre 2022 aux instances dirigeantes du CHU. Concernant cet axe de travail, le point de vigilance reste la disponibilité des personnes à impliquer dans le projet.

Avancement des travaux de l'axe de travail production agricole.

Comme pour l'axe de travail précédent, il a été nécessaire pour l'équipe projet de débiter l'approche du secteur par un travail de recherche bibliographique complété par un certain nombre d'entretiens avec des acteurs de l'écosystème agricole. Ceci a permis d'établir une première cartographie des acteurs en identifiant le rôle de chacune des entités. En effet, l'écosystème du secteur agricole étant très dense et très structuré, chaque acteur remplit un rôle spécifique auprès des exploitants agricoles ou de leurs salariés. 26 entretiens ont été effectués avec les acteurs de l'écosystème (voir liste des entretiens en annexe 3).

Les premiers entretiens menés par Méline Walz, chargée de projet de Creativ' positionnée sur le projet à 50% de son temps de travail ont permis de mieux connaître et comprendre le secteur et d'en identifier les principaux enjeux. Ils ont abouti à la construction de la problématique de travail de l'axe Compétences-formation sur ce secteur. Cette problématique a été testée et validée suite à des échanges avec la DRAAF et à la réunion de lancement du projet qui s'est tenue le 27 avril.

La problématique a été sous-divisée en trois items :

Comment faire pour accompagner l'évolution des compétences nécessaire à la diversification croissante des activités, pour une production agricole plus durable :

- **Pour les exploitants : la gestion d'une exploitation et son organisation, le développement de nouvelles technologies et activités,**

- Pour les salariés : montée en compétences, polyvalence, ...
- Comment faire pour donner envie aux jeunes générations et personnes en reconversion professionnelle de s'investir dans le secteur agricole ?
- Comment faire pour accompagner la transition agro écologique au niveau des exploitations ?

Les entretiens directement auprès des exploitants agricoles et des entreprises ont été menés à partir du second semestre 2021. En effet, avant cette période l'équipe projet n'avait pas une connaissance suffisamment aboutie du secteur pour construire une trame d'entretiens et aller rencontrer les agriculteurs sur le terrain. 14 entretiens ont été menés auprès d'exploitants agricoles, d'une coopérative et d'entreprises viticoles.

Les entretiens menés complétés par la recherche documentaire effectuée ont permis de construire une première carte mentale sur les éléments inhérents au secteur d'activité et à prendre en considération pour accompagner la production agricole pour une alimentation durable :

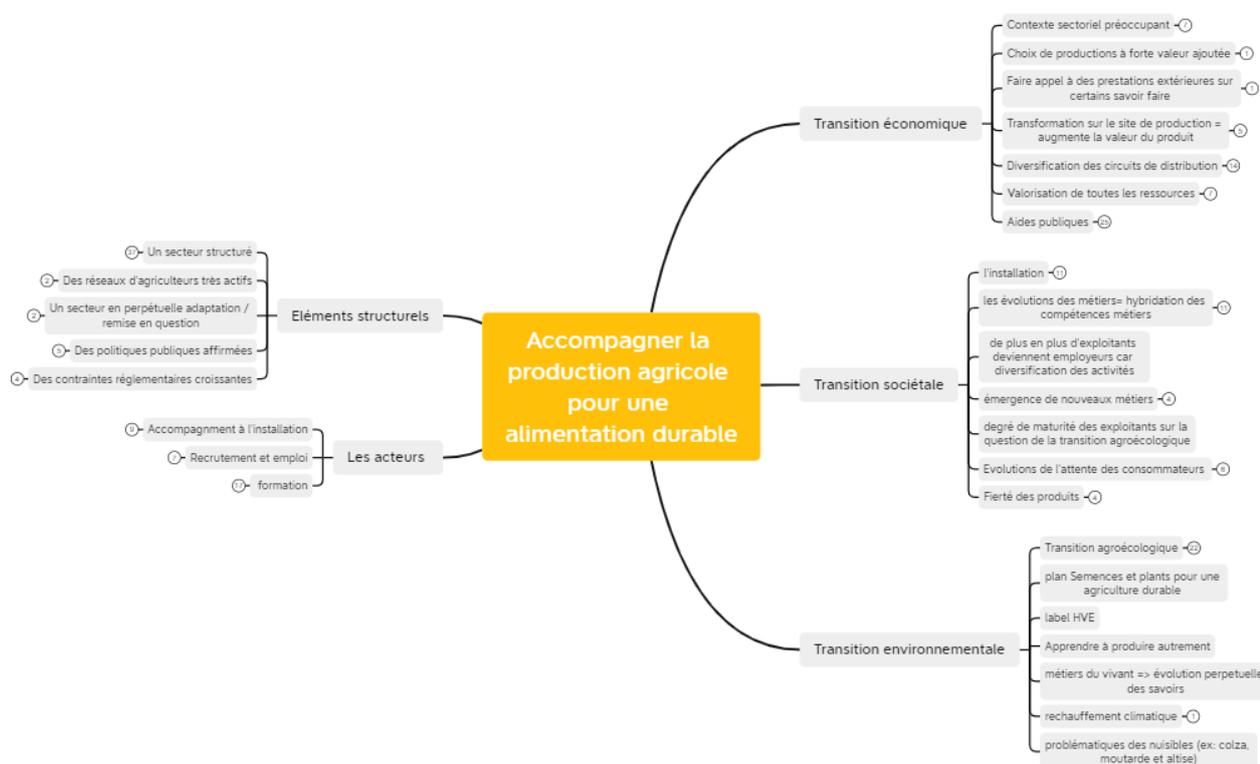


Figure 4 - Carte mentale - Accompagner la production agricole pour une alimentation durable.

Au début de l'année 2022, le travail consistera à poursuivre les entretiens dans les exploitations agricoles d'une part et les coopératives d'autre part dans l'objectif de finaliser un diagnostic sur le secteur et d'entamer une réflexion autour des expérimentations à analyser sur ce secteur d'activités.

Un des points de vigilance est de parvenir à rencontrer des typologies d'exploitations représentatives du territoire de la Côte d'Or. En effet, les entretiens menés jusqu' alors ont abouti à une surreprésentation dans les entreprises rencontrées des exploitations travaillant en bio et en vente directe auprès des consommateurs, ces dernières étant plus visibles à l'extérieur que les exploitations conventionnelles.

2. Contribuer à l'évolution de l'offre de formation.

1. Caractériser l'offre de formation existante.

La caractérisation de l'offre de formation initiale et continue sur les métiers de la relation client dans le secteur du tourisme ainsi que sur les métiers de la production dans les industries agroalimentaires a été effectuée de manière fine via les travaux menés par Creativ' et le CMQ au cours des années précédentes.

En effet, Creativ' a animé un projet de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur les métiers de la relation client en lien avec les métiers du tourisme sur le territoire des Climats de Bourgogne. Le diagnostic mené dans le cadre de ce projet a fait ressortir des besoins en compétences parfois insuffisamment traités dans le cadre de la formation initiale et continue dispensée sur le territoire. Afin de travailler sur ces besoins : compétences comportementales, gestion des situations complexes en lien avec les clients, maîtrise de l'anglais, connaissance des différentes clientèles étrangères..., il a été imaginé de mettre en place des modules de formation sur des formats courts, innovants, immersifs et faisant appel aux nouvelles technologies.

L'année 2021 s'inscrit dans la continuité voire l'aboutissement de ces travaux. Nous allons montrer comment les travaux du CMQ et de Creativ' ont permis de répondre aux besoins identifiés dans le diagnostic territorial à travers différents projets et actions :

- Concernant le secteur du tourisme, les analyses menées sur les besoins en compétences ont permis de faire émerger deux projets Cité Apprenti(e) et DEFI (voir ci-après) qui vont permettre d'expérimenter des outils innovants d'apprentissage complémentaires aux contenus de l'offre de formation initiale et continue du territoire et venir ainsi enrichir l'offre territoriale ;
- Un troisième champ d'action a été ouvert spécifiquement sur l'utilisation du « théâtre forum » comme modalité pédagogique innovante pour faire travailler les salariés et futurs salariés sur les situations complexes dans le cadre de la relation client. Durant les années 2018 et 2019, des expérimentations de théâtre forum ont été menées auprès de 170 apprenants. Les résultats des expérimentations ont montré la pertinence pour les enseignants de mobiliser cette modalité pédagogique en complément des apprentissages réalisés en formation initiale et continue sur ces métiers.

Le théâtre forum : qu'est-ce que c'est ?

Pratique originaire d'Amérique latine c'est une des formes du théâtre de l'opprimé.

L'objectif du théâtre forum dans ce cadre est de travailler des postures relationnelles à partir d'une situation vécue qui s'est avérée complexe ou difficile à gérer pour les personnes dans leur quotidien professionnel. Il est donc important que les participants aient du vécu professionnel.

La personne qui apporte la situation qui lui a posé problème va jouer le rôle de l'interlocuteur qui lui a posé ledit problème. La partie théâtrale se situe à ce stade « on ne joue jamais son propre rôle ». La situation est très immersive et dure environ 3 à 5 minutes.

Les participants présents dans le public observent, prennent des notes (réactions, postures...).

A la fin de chaque séquence, un débriefing permet de faire émerger des leviers à mobiliser et d'identifier des freins et de recenser ainsi des bonnes pratiques. Il ne s'agit pas de trouver des solutions mais des alternatives que les personnes pourront ensuite elles-mêmes tester dans leur quotidien professionnel.

Un des points forts de cette pratique est la mixité des publics qui permet d'enrichir les contenus à partir des cultures de chacun (étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi, enseignants, formateurs, salariés, dirigeants d'entreprise).

- Enfin, sous un angle un peu différent, le CMQ a choisi de s'intéresser à l'acquisition des soft skills dans l'enseignement supérieur. En effet, de nombreuses études et travaux au niveau national et international ont montré que les mutations technologiques ont conduit les recruteurs et les entreprises à accorder de plus en plus de place aux compétences comportementales (soft skills) parmi lesquelles on retrouve les

compétences cognitives - les 4C pour pensée Critique, Créativité, Coopération et Communication - utilisées notamment par l'OCDE⁷ dans ses études sur les niveaux d'éducation et de compétences.

Le CMQ a choisi de travailler sur ce sujet avec deux autres partenaires le CMQ Territoire Intelligent et l'ESADD⁸ et de proposer à un panel d'étudiants de l'enseignement supérieur un idéathon afin de travailler sur la créativité des étudiants dans un cadre collaboratif.

2. Adapter, compléter et enrichir l'offre de formation.

• Le projet Cité apprenti(e)

Il s'agit d'un projet financé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences et porté par l'Ecole des Métiers. L'objectif était d'expérimenter de nouvelles techniques d'apprentissage dans le cadre d'une préparation à l'apprentissage à destination de jeunes éloignés de l'emploi et suivis par la Mission locale ou issus des quartiers prioritaires de la ville. Cité Apprenti(e) repose également sur un maillage et un partenariat territorial fort autour de différents acteurs en lien avec l'orientation et l'accompagnement des publics.

La prépa-apprentissage est ainsi largement orientée autour du développement des compétences sociales, relationnelles et comportementales. Les parcours peuvent aller jusqu'à 4 semaines et sont coordonnés par TalentCampus devenu LAAB pour L'Agence Activement Bousculante et l'Ecole des Métiers.

Cité Apprenti(e) est une expérimentation innovante mêlant :

- Des ateliers basés sur une pédagogie active et participative, autour de la confiance en soi, de la communication, de la valorisation des compétences ;
- Des ateliers novateurs avec des outils techniques digitaux développés pour ce projet ;
- De la découverte des métiers avec l'intégration sur les plateaux techniques et un stage en entreprise pouvant aller jusqu'à 2 semaines.

Le projet a démarré en janvier 2020 et s'est achevé en novembre 2021.

Le CMQ, corédacteur de la réponse à l'appel à projets et partenaire du projet, est positionné sur l'essaimage des outils et méthodes développées dans le cadre de la préparation à l'apprentissage. Le démarrage de cette phase a pris du retard car les outils digitaux développés pour le projet par Manzalab ont commencé à être intégrés dans le déroulement de la prépa qu'à partir des sessions de mai 2021.

Avec l'aide du chargé de projet de Creativ' Mario Horvat positionné sur le projet Cité Apprenti(e), le travail du CMQ a constitué dans un premier temps à effectuer un inventaire des outils créés et mis à disposition des formateurs :

- 8 vidéos métiers à 360° ont été réalisées dans le cadre du projet afin de présenter les métiers de cuisinier(ère), fleuriste, carrossier(ère), mécanicien(ne), boucher(ère), boulanger(ère), pâtissier(ère) et serveur(se). Les vidéos sont visibles à l'aide d'un casque de réalité virtuelle ;
- Un serious game sur les métiers de la relation client permet de faire évoluer les représentations sur les métiers ;
- AAA !!! A l'Abordage Apprenti. Il s'agit d'une application mobile à télécharger sur smartphone ou iPhone constituée de différents jeux (memory, mix en match, flashcards, quizz...) et informations permettant de découvrir les métiers de manière ludique. Cette application peut être enrichie au fil du temps par les formateurs ;
- Boss SWAP et Apprenti(e) SWAP, il s'agit d'une expérience virtuelle permettant d'incarner un personnage, en prenant sa posture, en partageant ses motivations et en ressentant ses émotions. Le SWAP est un outil de sensibilisation à la façon dont l'autre vit les situations professionnelles. Il vise à faire évoluer les représentations et les postures des participants dans des situations conflictuelles.

⁷ L'OCDE est l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

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

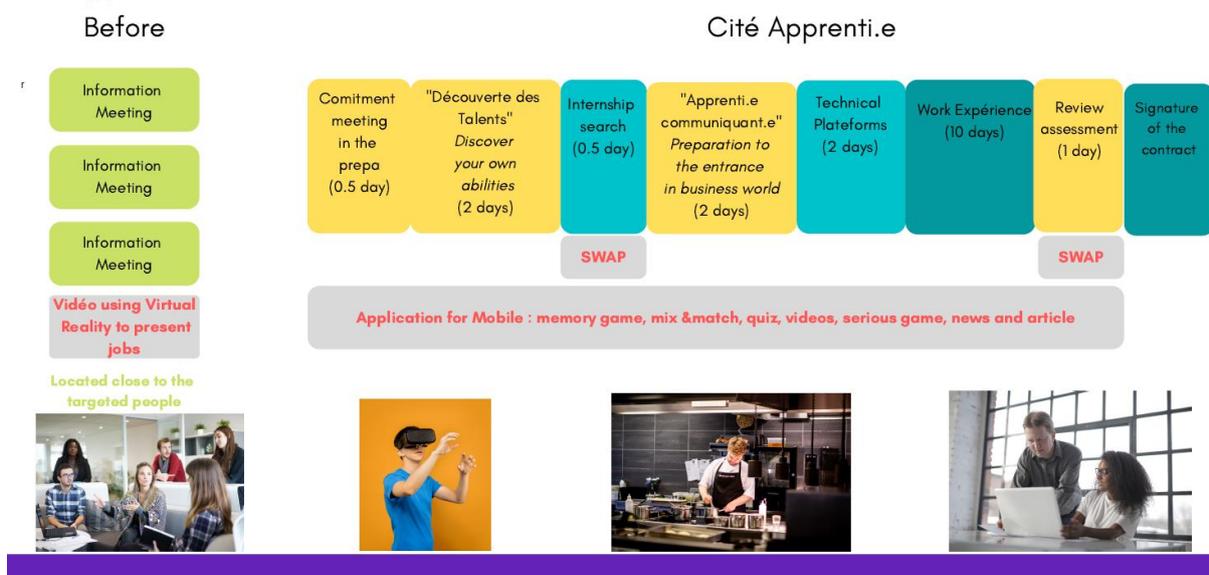
Dans un second temps la directrice opérationnelle du CMQ et le chargé de projet de Creativ' ont travaillé avec le formateur intervenant dans le cadre de la formation en salle des apprenants pour décortiquer les contenus et objectifs pédagogiques de chaque demi-journée afin d'identifier :

- D'une part les éléments qui pourraient constituer un kit pédagogique à essayer auprès d'autres structures qui souhaiteraient mettre en place des prépa-apprentissages ;
- Et d'autre part d'identifier la façon dont les outils digitaux pourraient être intégrés dans le cadre de cette partie de la formation se déroulant en présentiel.

Ces travaux n'ont malheureusement pas pu aboutir en fin de projet du fait du peu de volonté et d'implication du porteur de projet, l'Ecole des Métiers. En effet, il n'a pas été possible d'une part de statuer sur les utilisations possibles des outils suite au projet, par quels acteurs et sous quelles conditions. Et d'autre part, de débloquer un budget sur les fonds restants du projet Cité Apprenti(e) pour la mise en forme du kit d'essaimage. Le CMQ ayant prévu, de son côté, de mettre en place un plan d'action pour sa diffusion et son utilisation par les lycées professionnels et autres établissements de formation de la région.

Malgré cette situation, le CMQ a pu mener deux actions hors région visant à diffuser les bonnes pratiques et résultats du projet. La première action s'est tenue en mai 2021 à l'occasion de la 2ème édition de la #Game-Based Learning Conférence, organisée par l'AFBB⁹ de Dresde en Allemagne et tenue via une plateforme virtuelle, pour promouvoir les outils développés dans le cadre du projet :

Cité Apprenti.e, what is it ?



Par la suite, le 15 octobre s'est tenu un échange en visioconférence entre le CMQ, le chargé de projet de Creativ' et les partenaires d'un projet européen intitulé « Hotel Academy ». Cet échange a porté sur les retours d'expérience en lien avec Cité Apprenti(e) et l'évaluation qui a pu être faite de l'utilisation des outils développés dans le cadre de ce projet. Ces échanges ont permis d'alimenter la réflexion des partenaires français, allemands et chypriotes du projet Hotel Academy. Les résultats de ce projet ont été présentés lors d'une journée de clôture tenue le 7 décembre au MBA ESG de Paris (partenaire du projet) et à laquelle le CMQ a pu assister.

⁹ L'AFBB pour Akademie für berufliche Bildung est l'institut de formation professionnelle de Dresde.

- **Le projet DEFI**

Le second projet issu des travaux de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est le projet DEFI. Ce projet est cofinancé par le Conseil Régional dans le cadre du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences et par le Fonds Social Européen. Il est porté par Creativ' soutenu par deux prestataires Manzalab et LAAB (ex Talent Campus).

L'objectif du projet est de concevoir et expérimenter avec les organismes et établissements de formation régionaux de nouvelles solutions pédagogiques. La construction de cette ingénierie inédite va combiner à la fois :

- De nouveaux outils digitaux (serious game, réalité virtuelle, application de rapid-learning) ;
- Du théâtre forum dans le but de travailler la gestion de situations complexes dans le cadre d'une relation client, ainsi que la capacité à se mettre en scène pour adapter sa posture et son langage à différents types de clientèles et de situations.

Ces solutions auront vocation à être transférables sur tous les terrains de la relation client et certaines d'entre elles seront également accessibles en anglais.

Les trois phases du projet : test, expérimentation et déploiement de ce projet de 24 mois vont permettre à des organismes de formation régionaux de co-construire ces nouveaux outils de formation complémentaires à leur offre actuelle.

Chaque phase intègre un cercle différents d'organismes de formation. L'AFPA sera impliquée dans la phase test, l'expérimentation réunira CCI Smart Campus 21, le réseau des Greta Bourgogne, le réseau des MFR de Bourgogne-Franche-Comté, Stelo formation et Umih formation.

Enfin, la phase de déploiement du projet va concerner 10 organismes de formation de la région. La proposition de participer à cette troisième phase a été ouverte à tous les établissements de formation du réseau du campus proposant des formations en lien avec les métiers de la relation client dans le secteur du tourisme.

Une réunion de lancement du projet s'est tenue le 16 septembre. Ce lancement a été un véritable succès. En effet, le nombre et la diversité des organismes de formation¹⁰ réunis ce jour ont montré ainsi le fort intérêt de ce projet pour l'écosystème de formation régional. La matinée a été animée par LAAB, Manzalab et Creativ' et les représentants de l'Etat, de la région étaient présents ainsi que le CMQ.

La matinée s'est déroulée de la manière suivante :

- Présentation aux participants des outils supports qui serviront de base à la construction de contenus par les formateurs impliqués dans le projet soit les casques de réalité virtuelle d'une part et l'outil de théâtre forum d'autre part.

¹⁰ Les organismes de formation suivants étaient représentés : CCI Smart campus 21, CIFA de l'Yonne, Stelo Formation, AFPA, le réseau des Greta de Franche-Comté, le Lycée Mandela, le réseau des Greta de Bourgogne, le Lycée du Castel, le Lycée Saint Bénigne, IFPA formation, le réseau des MFR.

- Ensuite, afin que les participants aient une bonne connaissance du projet, il leur a été présenté la fresque du projet sous forme de visuels (voir figure ci-après).

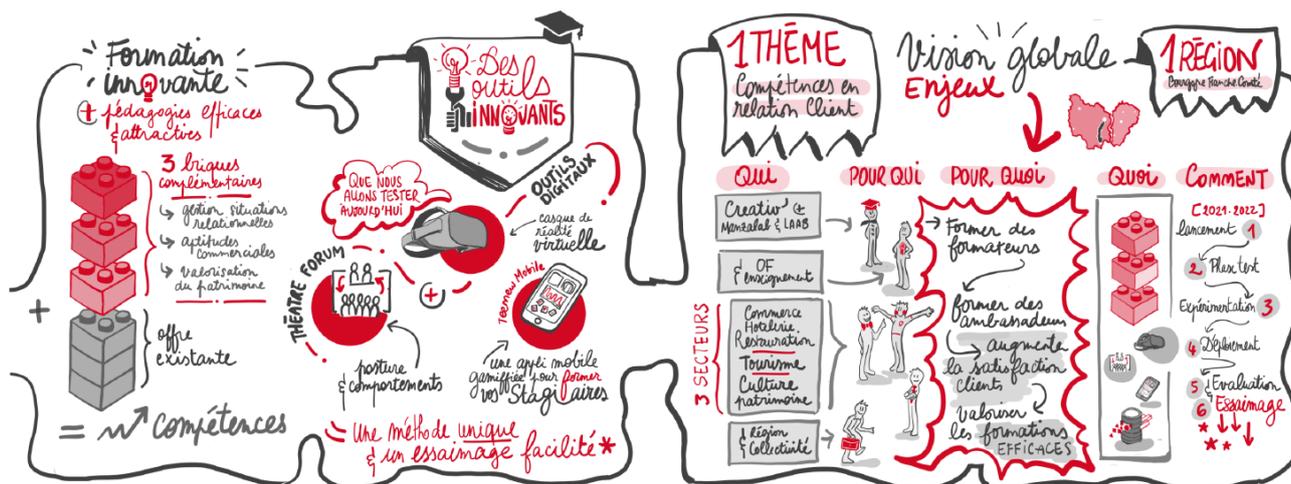


Figure 5 - Fresque représentant la vision globale du projet.

- Enfin, à partir de ces éléments, les participants réunis en petits groupes, ont travaillé sur un pitch de deux minutes de présentation du projet à destination de leurs équipes de formateurs internes.

L'animation de la matinée a été pensée pour refléter les valeurs portées par le projet à savoir : implication et coresponsabilité de chacun pour la construction d'outils collectifs ludiques et innovants.

La première phase du projet, « phase test » a ensuite démarré et est en cours en fin d'année 2021.

- **La formation des enseignants au théâtre forum.**

Suite aux expérimentations menées par le CMQ et Creativ' sur le théâtre forum, la directrice opérationnelle du CMQ a convaincu les inspecteurs académiques des filières hôtellerie-restauration, vente et commerce d'inscrire une formation de deux jours au théâtre forum au Plan Académique de Formation. Ainsi, 16 enseignants de l'académie de Bourgogne ont suivi les 25 et 30 novembre 2021 une formation au théâtre forum dispensée par l'organisme de formation LAAB (ex Talent Campus) et prises en charge, pour la partie coûts pédagogiques, sur le budget de fonctionnement du CMQ.

L'objectif de ces **deux jours** était non seulement de faire découvrir aux enseignants le théâtre forum en leur faisant pratiquer l'exercice mais également de parvenir à leur transmettre les clés d'animation du théâtre forum dans le cadre de l'enseignement professionnel avec leurs élèves. A noter que la réussite du théâtre forum nécessite d'appliquer 5 règles de fonctionnement qui, pour certaines d'entre elles, sont différentes de celles appliquées dans le cadre d'un cours d'enseignement classique à savoir : **liberté de parole, égalité de parole, respect, coresponsabilité** et l'essai et le **droit à l'erreur** voire le devoir à l'erreur.

Présentation de l'outil théâtre forum.

Le programme des deux journées a permis de présenter le « théâtre », lieu où une situation est jouée et « forum » où les participants observent ce qui se joue en tant que « spect'acteurs ». L'objectif étant de travailler à partir de situations réelles vécues par les participants où on ne cherche pas de réponses ni de solutions mais des alternatives pour réagir à ces situations. Les participants se sont approprié les 5 règles de fonctionnement du théâtre forum (citées plus haut).

Création de saynètes.

Par petits groupes, les participants ont échangé pour choisir une saynète d'exercices répondant aux critères suivants : une situation réelle vécue de conflit ou de difficulté, à rejouer en 2 ou 3 minutes avec au minimum 2 protagonistes en définissant le QUI, QUOI, QUAND et OÙ de la situation. La saynète doit avoir un début et se terminer au moment du conflit / de l'échec. Les participants définissent également la problématique à analyser formulée par : « Comment faire pour.... ? »

Séquence de théâtre forum.

2 ou 3 participants jouent une saynète et l'animateur amène les spectateurs à expliquer ce qu'ils ont observé, analysé dans la gestuelle et les paroles des protagonistes. L'animateur questionne les participants pour les amener à réagir à ce qu'ils ont vu et indiquer s'ils auraient réagi différemment et dans ce cas à les amener à rejouer cette autre alternative à la situation vécue.

En synthèse, à l'aide de l'animateur, les participants décrivent les leviers et freins identifiés pour répondre à la problématique.

Les techniques d'animation.

Tout au long de ces deux journées les enseignants ont testé l'outil et les animateurs de la formation ont proposé des techniques d'animation pour créer une ambiance propice au théâtre forum à l'aide de jeux brise-glace pour créer de la cohésion entre les participants, les mettre en mouvement, les impliquer dans la formation en les amenant à se positionner à créer de la réflexion.

Bilan synthèse de la formation.

Les résultats de l'évaluation proposée aux participants à la fin de deux journées de formation sont très positifs puisque les notions vues sont acquises. Par exemple à la question « Citez les éléments attendus pour pouvoir mettre en œuvre efficacement une session de théâtre forum », tous les participants ont répondu. Par ailleurs, les outils présentés, les techniques d'animation enseignées et les contenus sont évalués positivement. Dans les suites attendues, les participants souhaiteraient bénéficier d'une troisième journée de formation en complément afin d'échanger sur leurs retours d'expérience suite à la mise en œuvre du théâtre forum dans leurs pratiques professionnelles.

Au vu de ses résultats, la directrice opérationnelle du CMQ a proposé aux inspecteurs académiques de leur présenter un bilan de la formation afin d'échanger sur les suites à donner à cette session. La proposition du CMQ pourrait être de proposer aux mêmes participants une troisième journée au printemps 2022 afin d'aller plus loin sur les techniques d'animation d'une part et que les enseignants puissent échanger sur leurs expériences vécues de théâtre forum d'autre part ou encore de poursuivre la formation des enseignants de lycée professionnel en proposant une session de deux journées à un autre groupe d'enseignants l'année prochaine.

- **L'idéathon.**

La préparation de cet évènement a eu lieu pendant le second semestre 2020 et l'évènement s'est tenu les 14 et 15 janvier 2021.

L'ambition des deux journées était de faire travailler ensemble des étudiants d'horizon divers sur des problématiques d'entreprises du territoire à partir d'outils et de techniques de créativité. Une formation à ces techniques de créativité a été dispensée aux étudiants en amont de l'évènement. Le résultat de ce travail est de proposer aux entreprises des solutions innovantes à leurs problématiques.

Derrière cette ambition principale, les objectifs secondaires pour les organisateurs de l'évènement étaient de montrer que l'ESADD et les deux CMQ partenaires :

- Sont en capacité de proposer des méthodes pédagogiques innovantes ;

- Ont un réseau partenarial autant du côté des établissements d'enseignement supérieur que des entreprises et des collectivités ;
- Savent établir une relation gagnant-gagnant entre enseignement supérieur et entreprises ;
- Peuvent proposer une organisation d'évènement de qualité avec des outils innovants.

Mobilisation des établissements d'enseignement supérieur :

Les trois partenaires ont dans un premier temps mobilisé les établissements afin d'échanger avec eux sur la possibilité de proposer aux étudiants cet idéathon.

Le CMQ a « recruté » deux établissements en lien avec les secteurs d'activité couverts par le campus :

- Agrosup qui a conçu un module de formation optionnel de 35h à destination des étudiants en deuxième année d'école d'ingénieur intégrant les deux jours d'idéathon. 11 étudiants se sont inscrits à ce module ;
- Le master LEACA¹¹ de l'UFR Langues et Communication de l'université de Bourgogne. Les deux journées d'idéathon ainsi que la formation aux techniques de créativité ont fait partie intégrante de la formation des 20 étudiants du master.

Les autres étudiants participants étaient issus des formations suivantes 2^{ème} année de BTS Système numérique des lycées Eiffel et Saint Joseph, étudiants de l'ESADD, de l'ESTP, de l'ESIREM et d'ESEO.

Au total 114 étudiants ont participé à l'évènement.

Mobilisation des entreprises :

Les partenaires ont ciblé un panel d'entreprises locales prospects potentiels pour proposer des problématiques de travail aux étudiants portant sur deux thématiques l'alimentation durable et la smart city. Au total 7 entreprises ont proposé 12 problématiques de travail¹² aux étudiants. Les entreprises proposant des problématiques se sont acquitté d'une participation financière afin de couvrir les frais liés à l'évènement.

Choix de l'outil pour la tenue de l'idéathon :

La crise sanitaire du covid a contraint les organisateurs à repenser le déroulé de l'idéathon prévu initialement en présentiel. Le choix a été fait de maintenir l'idéathon mais dans un format en distanciel. L'idée a été de proposer un outil convivial et ludique favorisant les échanges entre les participants. Un benchmark effectué sur les outils existants à l'aide du Cafoc¹³ a permis d'identifier Virbela, plateforme de travail conçue pour la tenue d'évènements de grande ampleur de type salons professionnels. Le choix de cet outil a été déterminé par l'ergonomie, la facilité de prise en main et son côté convivial. Cette plateforme permet à chaque visiteur de choisir



Figure 6 - Vue de l'auditorium Virbela

un avatar et de le faire évoluer dans un espace de type campus universitaire avec des lieux extérieurs, un auditorium de taille modulable (jusqu'à 200 places) et des salles de travail réparties dans plusieurs bâtiments. Les espaces permettent de projeter le contenu des écrans des participants, des documents de travail ou des logos. Les espaces et avatars sont personnalisables.

Formation des étudiants aux techniques de créativité :

Afin former les étudiants aux techniques de créativité à utiliser lors de l'idéathon, l'ESADD a créé 10 MOOC détaillant l'utilisation des techniques de créativité suivantes :

- Module 01 Introduction – La créativité
- Module 02 Qu'est-ce que la créativité ?
- Module 03 Créativité versus innovation.
- Module 04 Quels sont les freins à la créativité et les bases pour s'en libérer ?

¹¹ Master Langues Etrangères Appliquées au Commerce et aux Affaires spécialité Marchés de l'agroalimentaire et de la gastronomie.

¹² Voir en annexe, les problématiques de travail proposées par les entreprises.

¹³ Le CAFOC est une composante du Gip FTLV (Groupement d'Intérêt Public de Formation Tout au Long de la Vie) de Bourgogne, il s'agit d'un pôle régional d'expertise et de compétences de l'Education nationale.

- Module 05 Les règles de base pour une séance de créativité collective.
- Module 06 – 1^{er} outil : La purge.
- Module 07 – 2^{ème} outil : Le brainstorming.
- Module 08 – 3^{ème} outil : L’analogie
- Module 09 – 4^{ème} outil : L’inversion
- Module 10 – 5^{ème} outil : Le scamper.

Ces modules de quelques minutes chacun ont été envoyés aux étudiants en amont de l'évènement afin que ceux-ci puissent les visualiser puis se les approprier pour les utiliser lors de l'évènement. Des tutoriels ont également été préparés par le Cafoc pour guider les étudiants et les entreprises dans le déroulé de l'évènement.

La vidéo de démonstration de l'évènement produite par le Cafoc a été envoyée aux étudiants mais également présentée aux journalistes lors de la conférence de presse de lancement du festival des transitions dont l'ideathon était le premier évènement et qui s'est tenue le 13 janvier 2021 : [Video teasing ideathon](#).

Déroulé des deux jours d'idéathon :

Journée 1 :

- Accueil des étudiants, rappel sur l'organisation générale, les méthodes d'idéation et les attentes de l'ideathon ;
- Présentation des problématiques de travail par les entreprises
- Présentation du concours et des challenges
- Lancement des groupes de travail (6 à 8 étudiants par groupe) – phase d'idéation

Journée 2 :

- Poursuite de la phase idéation / coaching des groupes
- Sélection dans chaque groupe du projet final
- Prototypage rapide du projet présenté
- Clôture de l'évènement
 - o Pitch devant le jury
 - o Délibération du jury
 - o Annonces des résultats et remises de prix.

Les résultats de l'évènement :

Les points forts :

- Une participation de 114 étudiants et de 7 entreprises du territoire ;
- Une production importante de la part des étudiants qui ont produits au total 277 idées pour répondre aux problématiques des entreprises.
- Une dynamique partenariale positive : les trois partenaires organisateurs ont très bien fonctionné ensemble et avec le Cafoc qui a fourni un appui technique important ;
- Des MOOC de qualité ont été conçus et produits par l'ESAAD à destination des étudiants ;
- Une satisfaction globale des participants entreprises et étudiants sur l'évènement.

Les points d'amélioration :

- Trop peu d'étudiants ont suivi la totalité des MOOC proposés pour se former aux techniques de créativité.
- On note qu'en janvier 2021, les étudiants suivaient, pour la grande majorité d'entre eux, leurs cours à distance depuis le mois de mars 2020 et que beaucoup d'entre eux étaient à saturation des cours et évènements à distance. De la même façon il a été plus complexe pour les organisateurs de coacher les groupes d'étudiants à distance plutôt qu'en présentiel.
- L'outil virbela a été très apprécié cependant le système de téléchargement sur les PC a présenté deux inconvénients majeurs :
 - o Du côté des entreprises d'une part, les systèmes de sécurité informatiques n'ont pas permis d'installer systématiquement le logiciel sur les PC. Des adaptations ont été nécessaires et l'ESAAD a accueilli certaines entreprises dans ses locaux pour l'évènement ;

- Du côté des étudiants, l'outil a montré de grandes inégalités entre les étudiants en terme d'équipements informatiques certains étant équipés de PC peu puissants et obsolètes.
Remarque : ce constat a incité les responsables du Master LEACA à répondre à un appel à projets du Conseil Régional afin d'équiper leurs étudiants de matériel informatique pour les années à venir.

Perspectives :

Les organisateurs souhaitent proposer une seconde édition de cet évènement en janvier 2022 en présentiel. Les établissements de formation sont également partant pour réitérer la participation de leurs étudiants avec la condition que l'évènement puisse se tenir en présentiel.

Les organisateurs réfléchissent de leur côté à la façon de travailler pour que les étudiants suivent réellement la formation et les MOOC proposés sur les techniques de créativité.

• Les autres actions.

Concernant le champ de la formation continue, des travaux engagés en 2019 avec l'Opco EP¹⁴ se sont poursuivis en 2021. En effet, au vu des besoins du territoire, l'Opco a souhaité proposer une POEC¹⁵ de Vendeur Conseiller Commercial pour les commerces, entreprises et établissements locaux accueillant une clientèle touristique (exemple un magasin de produits alimentaires du terroir situé en hyper centre-ville). Pour cela l'Opco s'est appuyé sur les travaux de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences menés par Creativ' sur le secteur du tourisme. Ainsi Creativ' et le CMQ avaient participé à la rédaction du cahier des charges de cette POEC Vendeur Conseiller Commercial pour les commerces, entreprises et établissements accueillant des touristes.

Pour rappel cette expérimentation permettait aux stagiaires d'acquérir un socle de connaissances et compétences en lien avec l'activité de vendeur et de bénéficier d'une spécialisation « tourisme » avec 105h de formation consacrées à la « Pratique de l'anglais en situation d'accueil de touristes étrangers » et 50h dédiées à la « Connaissance de l'offre touristique locale ».



Figure 7 - Programme de la formation Vendeur Conseiller Commercial option établissements accueillant des touristes.

Le bilan de l'expérimentation ayant été positif, la POEC a été reconduite avec un nouveau groupe de stagiaire en 2020. Pour l'année 2021, le lancement de la POEC s'est tenu le 6 décembre à l'AFPA, organisme de formation retenu pour dispenser la formation en présence de Pôle Emploi, de l'Opco EP et du CMQ. Il est prévu que les dates de sortie de formation des 8 stagiaires coïncident avec l'ouverture au grand public de la Cité Internationale de la Gastronomie et du Vin en 2022.

3. Faire évoluer les représentations.

Afin de permettre l'évolution des représentations sur les métiers et de renforcer l'attractivité de ceux, le CMQ a identifié les objectifs opérationnels suivants :

- Mettre en réseau les initiatives existantes et l'offre de formation.
- Renouveler la façon de penser la promotion des activités et des métiers.
- Outiller les établissements pour promouvoir les formations sur les thématiques du CMQ
- Et enfin, préparer la rencontre entre les jeunes et l'entreprise et l'entreprise et les jeunes.

¹⁴ OPCODE EP est l'Opco des Entreprises de Proximité, cet Opco (opérateur de compétences) couvre les champs d'activités de l'ex Agefos-PME avec qui le partenariat avait été noué.

¹⁵ POEC – Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective est une formation de 400h maximum dédiée aux demandeurs d'emploi et leur permettant de suivre un parcours de formation en centre de formation et en entreprise permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle.

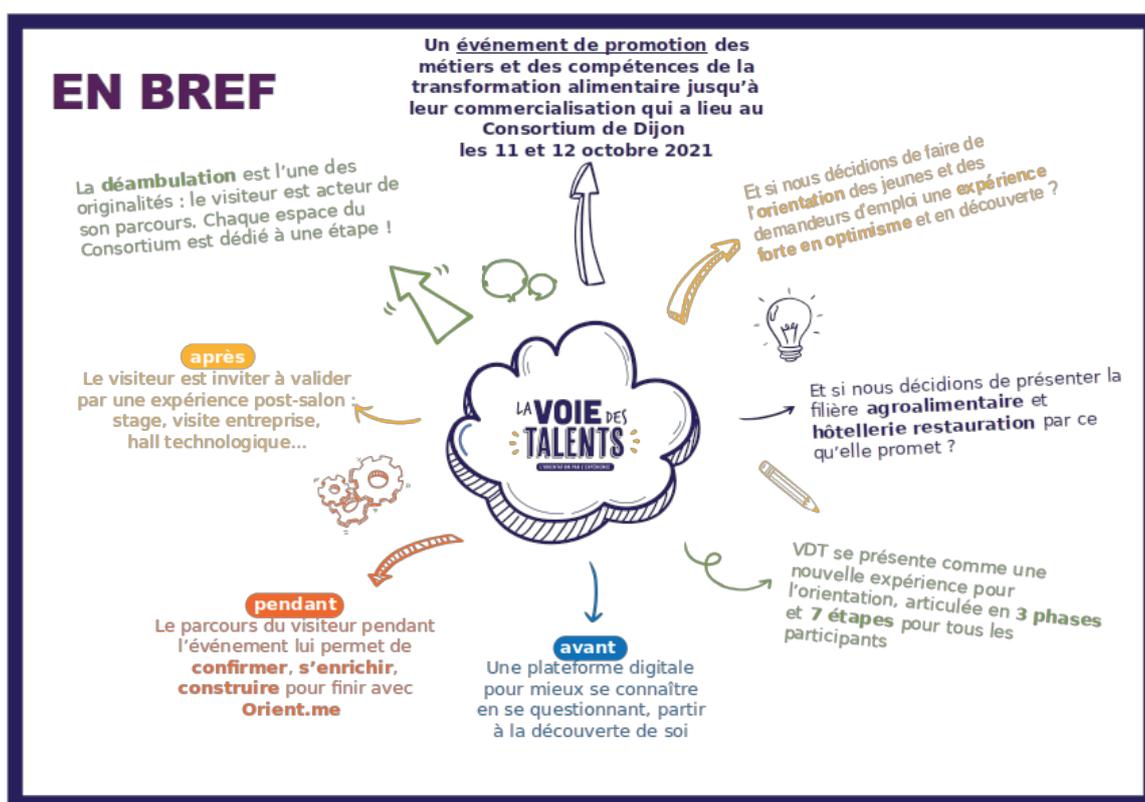
1. La Voie des Talents.

Pour atteindre ces objectifs, un évènement de promotion des métiers et des compétences de la transformation alimentaire à la commercialisation des produits gastronomiques du territoire a été imaginé et construit par le CMQ et Creativ'. Ce projet, La Voie des Talents, fédère et met en réseau de nombreux partenaires :

- Les branches professionnelles de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie-restauration Vitagora et l'Umih Côte d'Or ;
- Des institutionnels et structures de développement du territoire : le GPPR¹⁶, la CCI, l'Apecita, Deca-BFC et le CIO de Dijon ;
- Ainsi que les organismes de formation suivants : ENIL Poligny, AFPA, le lycée du Castel, le lycée Friant, le lycée Simone Weil, le lycée viticole de Beaune et le lycée agricole de Quetigny-Plombières.

La Voie des Talents s'est tenu les 11 et 12 octobre 2021 suite au report imposé par la crise sanitaire. Ce salon vise un public scolaire de collégiens et lycéens ainsi que les prescripteurs de l'orientation que sont les psyEN et les professeurs principaux ainsi que les prescripteurs de l'emploi et les demandeurs d'emploi.

Rappel du concept de l'évènement :



L'année 2021 a permis de relancer l'organisation de l'évènement suite au report décidé à l'automne 2020.

Les travaux ont porté, notamment, sur l'organisation du parcours de déambulation des visiteurs :

- Test de la partie « se questionner » et « confirmer » avec une trentaine de collégiens de 3^{ème} du collège du Chapitre à Chenôve en Parcours excellence. Ce test, tenu en mars, a permis de se rendre compte de la nécessité d'un accompagnement des élèves les plus jeunes et des demandeurs d'emploi les plus éloignés du monde du travail pour passer le test de personnalité. Nous avons pu également mesurer la durée de l'étape « confirmer » dans le parcours de déambulation prévu. Quelques modifications ont également été apportées sur les panneaux de cette étape.
- Travail d'affinage de l'animation des stands métiers pour la partie « s'enrichir ». Sur chaque stand métier, l'animation prévue devait permettre au visiteur de tester les gestes métiers, de comprendre les compétences mises en œuvre et de dialoguer avec un professionnel du métier présenté. Le travail mené

¹⁶ GPPR – Comité Gastronomie et Promotion des Produits Régionaux.

a permis, pour chacun des 10 stands métiers, de lister les compétences à valoriser pour chaque métier, de définir l'animation prévue, le matériel nécessaire et les ressources humaines à mobiliser.

- Construction des parties « Oriente.me » et « Construire » à l'aide de nouveaux partenaires mobilisés dans ce cadre : l'Apecita, Deca-BFC et la BGE suite à la fin des travaux de l'agence Visionari.

Mobilisation des organismes de formation de la région membres du réseau du campus pour qu'ils proposent une offre post-salon à destination des visiteurs.

La mobilisation des publics :

Le public scolaire a bénéficié des premières communications sur l'évènement via les outils suivants :

- Insertion d'une fiche au sein du catalogue d'actions CREE 2021-2022 au niveau de l'académie de Dijon ;
- Insertion d'une information au sein du listing des actions proposées au niveau de l'académie de Besançon pour l'année 2021-2022 ;
- Parution d'un article dans la newsletter du service CREE diffusée au niveau de la région académique et parue en juin 2021 ;
- Présentation de l'évènement auprès des référents de réseau¹⁷ de la Côte d'Or puis lors d'une réunion de réseau tenue au cours de l'année scolaire ;
- Envoi au cours du mois d'août à tous les lycées et collèges de Côte d'Or d'un courrier présentant l'évènement ainsi que d'un lot d'affiches papier de l'évènement ;
- Enfin, au cours du mois de septembre et au vu des établissements inscrits, le CMQ a relancé individuellement les enseignants et chefs d'établissement de son réseau afin qu'ils inscrivent des élèves à l'évènement.

Le public demandeur d'emploi a été approché par Claire Van Overstraeten responsable du service Lab' au sein de Creativ' qui a repris le pilotage de l'évènement La Voie des Talents à partir d'avril. Cette mobilisation s'est effectuée via la mobilisation des prescripteurs de l'emploi par des contacts et réunions d'information.



Figure 8 - Affiche La Voie des Talents

Communication :

Les outils de communication ont été mis à jour et complétés :

- Page internet, affiche, flyer, kits offres post-salon... ;
- Un guide visiteur joint à la confirmation d'inscription à l'évènement ;
- Un guide à destination des exposants ;
- Un carnet de bord pour les visiteurs pour prendre des notes tout au long du parcours ;
- Des kakemonos ;
- Des panneaux signalétiques pour l'espace « Confirmer ».

Plusieurs prestataires ont également été sélectionnés en lien avec la partie « communication de l'évènement :

- L'Agence 24 a été sélectionnée pour gérer les relations presse. L'agence24 s'est ainsi chargée de l'organisation et de la tenue d'une conférence de presse lors de l'évènement, de la mise en forme d'un dossier de presse, de la rédaction de posts pour les réseaux sociaux en amont et pendant l'évènement ;
- Innovéo a été sélectionné pour réaliser des vidéos pour annoncer et valoriser l'évènement. Une vidéo d'accueil de l'évènement a été produite et des prises de vues ont été faites pendant le salon ainsi que des interviews de professionnels pour parler de leurs métiers. Ce sont 13 vidéos métiers qui ont été produites pendant le salon et qui seront diffusées via les réseaux sociaux et sites internet des partenaires suite au salon.

¹⁷ Au sein de l'académie de Dijon, les principaux de collèges et de lycées ainsi que les directeurs de CIO se réunissent environ 3 fois par an pour échanger sur des actions territoriales. Le département de la Côte d'Or compte 5 réseaux (3 à Dijon, 1 pour le secteur de Beaune et 1 pour la Haute-Côte d'Or). Ces réunions sont animés un binôme de chef d'établissement (1 issu d'un collège et le second issu d'un lycée) et généralement tous les établissements du secteur géographique sont présents.

Organisation de l'évènement :

- La prestation d'aménagement des espaces au sein du Consortium a été confiée à l'agence EMA events ;
- Gestion des inscriptions : la billetterie en ligne weezevent a permis les inscriptions des visiteurs en ligne jusqu'à 72h avant l'évènement. Chaque visiteur ou groupe de visiteurs s'est inscrit sur un créneau horaire de visite ce qui a permis d'une part de réguler les flux de visiteurs et d'autre part d'éviter le brassage des publics et des classes.
- Organisation de l'accueil et de l'orientation des visiteurs lors de la déambulation au sein du Consortium. Cette mission a été confiée aux élèves de 1^{ère} et de seconde du bac pro accueil du lycée Simone Weil. Des échanges avec les enseignants dès le printemps ont permis de définir les conditions d'intervention des élèves pour l'accueil des visiteurs. Une intervention de deux heures au sein de l'établissement le 1^{er} octobre a permis de faire passer aux élèves le test de personnalité proposé aux visiteurs en amont de leur visite dans le salon, de leur présenter l'évènement, de décrire les attentes des organisateurs et de leur présenter les différents postes à occuper et tâches à accomplir.
- Le CMQ a également rédigé un cahier des charges à destination des élèves afin que ceux-ci conçoivent, fassent passer et analysent une enquête de satisfaction à destination des visiteurs d'une part et des exposants d'autre part.
- Organisation de la présence des élèves de Mention complémentaire Organisateur de réception et de bac pro commercialisation et service en restaurant du lycée du Castel le 1^{er} jour du salon et du lycée Friant pour la seconde journée sur le stand des métiers du service et au niveau du Food Truck pour servir les verrines de poulet Gaston Gérard aux visiteurs en sortie de salon. Ces verrines avaient été cuisinées par les élèves de cuisine du lycée du Castel. Le CMQ et Creativ' se sont également déplacés pour briefer les élèves en amont du salon.

Les résultats du salon.

Les chiffres.

La Voie des Talents a accueilli 912 visiteurs dont 70% de publics scolaires (élèves et enseignants) et 15% de demandeurs d'emploi. L'évènement a mobilisé plus de 90 intervenants par jour : élèves en formation, d'enseignants, de formateurs ou de professionnels. 14 entreprises¹⁸ des industries agroalimentaires et de la relation client ont été présentes sur le salon et plus de 130 offres post-salon étaient à disposition des visiteurs.

La couverture presse de l'évènement a été plutôt satisfaisante avec 5 articles parus en presse écrite, 3 reportages radio ou TV et une vingtaine de posts publiés sur les réseaux sociaux en amont, pendant et post-évènement.

La satisfaction.

La plupart des visiteurs ont été satisfaits voire très satisfaits des espaces visités et 43% d'entre eux pensent poursuivre la réflexion en lien avec les métiers présentés. Les intervenants, de leur côté, ont apprécié le temps et la qualité des échanges avec les visiteurs.

En conclusion, on peut noter que **l'évènement proposé a été à la hauteur des attentes et des enjeux** sur un grand nombre de points, on peut citer le nombre de visiteurs, le parcours de déambulation immersif et permettant la pratique des gestes métiers, le choix du lieu qui a contribué à rendre l'évènement spécifique par rapport aux autres salons de l'orientation ainsi que l'implication d'un large partenariat territorial (branches professionnelles, entreprises, organismes de formation, acteurs du développement économique...).

Les deux principaux écueils rencontrés lors de l'évènement et qui représentent des axes d'amélioration à traiter dans le cadre d'une reconduite éventuelle d'un tel évènement ou plus largement dans le cadre d'actions en lien avec la promotion des métiers sont :

- De travailler de manière plus fine avec les professionnels l'approche des visiteurs et le discours sur les métiers ;

¹⁸ LDC, Fromagerie Delin, Biscuiterie Bouvard, FC Elevage, Eurial, Mercure Dijon, Mercure Beaune, 3 Brasseurs, Café gourmand, Dzenvies, Emile Brochettes, Les 3 ducs, Au bureau, La Cloche.

- De pallier à la difficulté de proposer des animations adaptées à deux types de publics, scolaires et demandeurs d'emploi.

En fin d'année 2021, un kit d'essaimage est en cours d'écriture par Creativ' afin que d'autres structures du territoire puissent s'emparer de tout ou partie du concept de la Voie des Talents et le décliner sur d'autres secteurs.

2. Pass industrie

Ce premier semestre a été également l'occasion de travailler sur le rapprochement entre les entreprises et l'école via la mise en œuvre du Pass industrie en région Bourgogne-Franche-Comté.

Pass Industries est une démarche territoriale, déployée depuis 2018 : elle réunit les entreprises industrielles d'un même bassin ainsi que les acteurs de l'emploi et de la formation dans l'objectif de construire ensemble des réponses sur mesure, coordonnées, au plus près des besoins des entreprises. En effet, **sur un même territoire**, les entreprises industrielles rencontrent souvent des **problématiques de recrutement similaires**, tels que : peu de candidats avec une expérience industrielle, peu de candidats motivés par le secteur... PASS Industries est une démarche d'accompagnement de ces entreprises pour construire et engager des solutions concrètes et adaptées. Le dispositif s'appuie, soit sur des dispositifs existants pilotés par les acteurs de l'emploi et de la formation de la région, soit sur la création de solutions innovantes ou nouvelles pour leur territoire.

Le Pass industrie a été lancé en région Bourgogne-Franche-Comté à l'initiative d'Ocapiat et de l'Opc21. La démarche est animée par un cabinet de conseil Co&Sens. La démarche se déploie sur les bassins d'emploi de Dijon, Chalon et Dole. A ce titre, Ocapiat a sollicité le CMQ aux côtés d'autres acteurs de l'emploi et de la formation pour présenter aux entreprises les démarches et dispositifs existants en lien avec l'attractivité des métiers et des formations et le recrutement.

Ainsi, le CMQ a pu présenter les démarches de la Voie des Talents et les projets innovants proposés aux collèges dans le cadre du Parcours avenir en lien avec une entreprise. On note que concernant le bassin de Dole et de Dijon, le CMQ a présenté aux entreprises les boîtes d'échappement conçues pour Creativ' à destination des demandeurs d'emploi suivis par le PLIE. L'un des scénarios vise à valoriser les compétences comportementales des participants tandis que le second scénario vise à identifier les compétences de base pour l'exercice des métiers de la maintenance.

Durant l'automne, les boîtes d'échappement ont été présentées et utilisées dans plusieurs entreprises régionales industrielles ou agroalimentaires comme Européenne de Condiments, Daunat, C&K Component, Parker, Bouvard, Marcel Petite... Les boîtes d'échappement ont même été primées comme initiative régionale phare du Pass industrie Bourgogne-Franche-Comté, ceci permettra de présenter l'outil au niveau national.

En synthèse, on peut noter que la place qu'a pu prendre le CMQ et ses actions dans le cadre du Pass industrie montre le fort ancrage territorial du CMQ et les liens importants qui l'unissent aux partenaires locaux de la branche agroalimentaire. Par ailleurs, la mise à disposition des boîtes répond à plusieurs enjeux pour le CMQ :

- Entretien des relations partenariales positives et fortes avec Ocapiat ;
- Faire connaître Creativ' en tant qu'acteur du territoire qui innove sur les questions emplois-compétences ;
- Entretien et développer le réseau d'entreprises du CMQ sur la région BFC.

3. L'accompagnement à la mise en œuvre du Parcours avenir.

Depuis 2018, le CMQ accompagne les collègues qui le souhaitent à la mise en œuvre du Parcours avenir¹⁹. La méthodologie proposée par le CMQ est de faire travailler les élèves sur une problématique d'une entreprise locale en suivant les étapes présentées sur le schéma ci-dessous :



Le travail sur la problématique permet ainsi de découvrir un secteur d'activité, une entreprise et ses métiers dans le cadre d'un projet immersif pour les élèves.

A la rentrée 2021, un projet a démarré avec un groupe d'élèves potentiellement décrocheurs de 4^{ème} et 3^{ème} du collège Pardé à Dijon. Les 16 élèves, avec l'accord de leur famille, se sont engagés volontairement pour participer à ce projet intitulé « Décroche ton orientation ».

Plusieurs rencontres et échanges ont été nécessaires entre janvier et août 2021 pour préparer le projet et le cadrer avec les deux enseignantes référentes, la direction du collège et l'entreprise Boisset.

La mise en contact avec l'entreprise Boisset a été faite via Ocapiat dans le cadre du Pass industrie. Cette entreprise viticole compte 800 salariés et son siège est à Nuits-Saint Georges. L'entreprise s'est engagé dans le projet car elle souhaite mener une politique volontariste en direction des plus jeunes pour faire connaître ses métiers et ses activités.

Le lancement du projet a eu lieu avec les élèves au collège le 20 septembre, ceux-ci ont visité La Voie des Talents pour découvrir les métiers de l'agroalimentaire le 12 octobre et une première visite de l'entreprise Boisset a eu lieu le 8 novembre. Lors de cette visite, les élèves ont pu découvrir les différents services de l'entreprise en lien avec la transformation du vin : réception des matières sèches, cuverie, cave de vinification, laboratoire d'analyse, zone d'embouteillage et d'étiquetage et enfin visite de la partie expédition. Les élèves ont rencontré le chef de culture, une œnologue, le chef d'atelier et la responsable des ressources humaines.

En fin de visite les représentants de l'entreprise ont présenté la problématique suivante aux élèves : *Comment l'entreprise Boisset peut-elle s'adapter au changement climatique qui impacte les diverses activités de l'entreprise ?*

Le projet se poursuivra en 2022 avec notamment une seconde visite de l'entreprise autour de ses métiers et un travail des élèves sur les fresques du climat.

4. International

Durant cette période on note que le CMQ a pu travailler à l'international via son réseau de partenaires. En effet, l'entreprise Manzalab a souhaité convier le CMQ et Creativ' à participer à la seconde édition du salon Gate Vet qui s'est tenue à distance et a rassemblé un grand nombre de professionnels de la formation professionnelle initiale et continue allemands. Le CMQ a pu présenter en anglais le déroulé de la prépa-apprentissage Cité Apprenti(e) lors de cet événement (voir plus haut le paragraphe en lien « Cité Apprenti(e) »).

De même, les relations du CMQ avec les partenaires du projet Hotel Academy, également dans le cadre de l'essaimage du projet Cité Apprenti(e,) contribuent au rayonnement international du CMQ Alimentation, goût, tourisme.

¹⁹ Le Parcours avenir regroupe l'ensemble des actions proposées au collégiens et lycéens et qui leur permettent d'acquérir les compétences et connaissances suffisantes pour se projeter dans l'avenir et faire des choix d'orientation éclairés.

5. Intégrer le CMQ au sein des réseaux / communication.

1. Favoriser la connaissance de l'écosystème sur le CMQ.

Le CMQ organise chaque année un temps fort réunissant les membres de son réseau afin de favoriser les interactions entre les différents membres du réseau du CMQ (communauté éducative et monde professionnel). Un séminaire de travail s'est donc tenu à distance en deux sessions les 9 et 11 décembre 2020 sur le thème « Réfléchissons ensemble à de nouvelles façons d'apprendre dans les organismes de formation et en entreprise pour mieux attirer et fidéliser les jeunes ».

Le séminaire a réuni au total 49 participants et 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...

Au début de l'année 2021, la directrice opérationnelle du CMQ a procédé à l'analyse des résultats du séminaire avec l'appui de Régis Guillet, consultant du cabinet Devinnov', qui avait accompagné le CMQ pour la conception et l'animation du séminaire.

Le premier résultat identifié est lié à la participation des invités au séminaire. Malgré les contraintes matérielles imposées par un séminaire à distance, les participants ont tous produit des idées sur des post-it virtuels. Le nombre d'idées proposé a été conséquent, en effet, sur les deux sessions 365 « post-it » ont été remplis par les participants. Les échanges qui se sont déroulés pendant le séminaire ont également été riches d'enseignements.

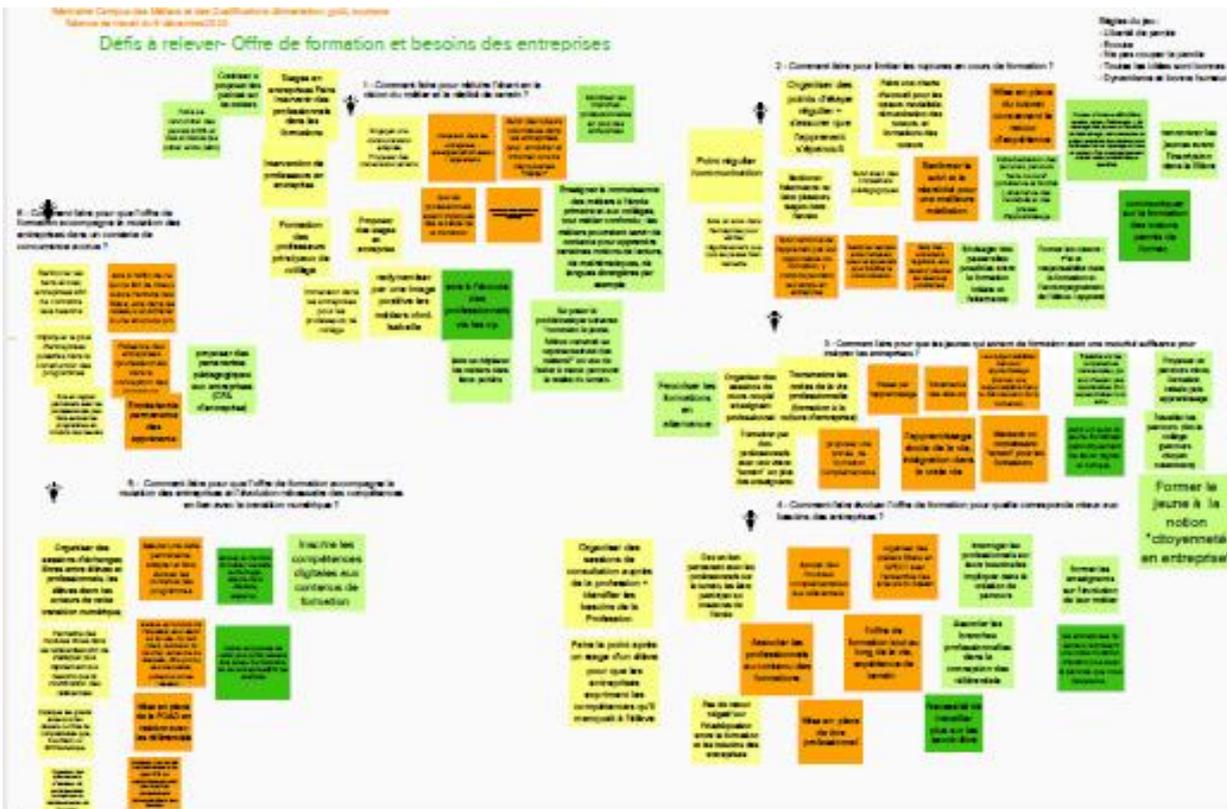


Figure 9 - Vue d'un tableau mural produit lors d'une des sessions

Parmi les 14 sous-défis sur lesquels les participants ont travaillé certains sous-défis ont généré plus d'idées que d'autres et de manière générale le défi « attractivité » a plus inspiré les participants que les autres thématiques :

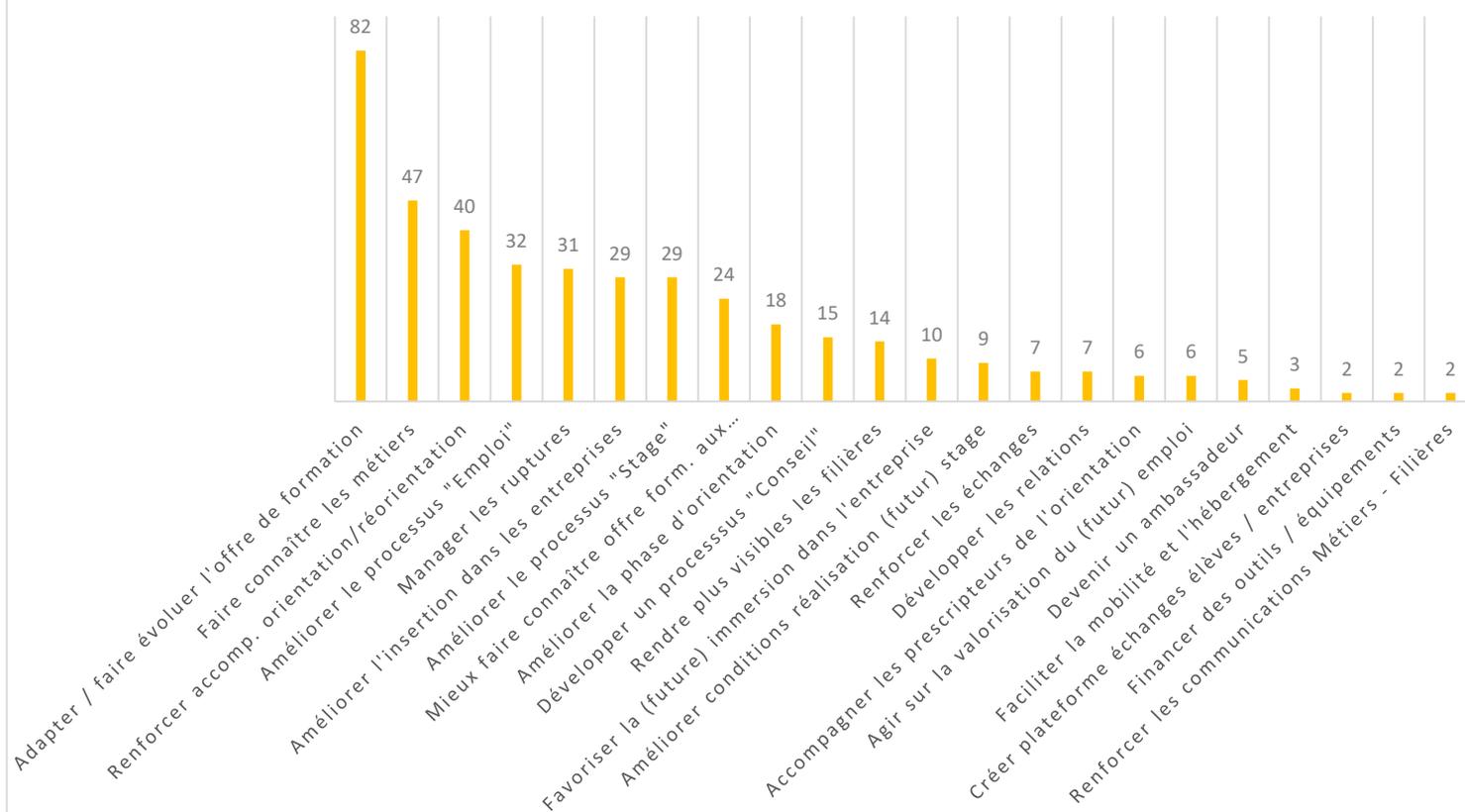
Sous-défis	Défis	Nombre d'idées générées
Comment faire pour attirer en formation les jeunes dans les métiers du service ?	Attractivité	49
Comment faire pour fidéliser les jeunes en entreprise ?	Recrutement et intégration	40
Comment faire pour favoriser les orientations choisies dans la filière service ?	Attractivité	38
Comment faire pour limiter les ruptures en cours de formation ?	Adéquation de l'offre de formation et des besoins en compétences des entreprises	36
Comment faire pour attirer en formation et intégrer en entreprise les jeunes dans la filière agroalimentaire ?	Attractivité	35
Comment faire pour que les périodes de stage soient des temps de préparation à l'intégration en tant que futur salarié ?	Recrutement et intégration	35

De manière générale les solutions proposées pour répondre aux défis des problématiques proposées s'organisent autour d'idées qui nécessitent des actions de la part de 4 grands acteurs de l'écosystème : les organismes et établissements de formation, les entreprises, les apprenants et ce que nous avons choisi d'appeler les parties prenantes. Cette catégorie d'acteurs regroupe les acteurs institutionnels, les branches professionnelles et les prescripteurs de l'orientation (parents, enseignants et professeurs principaux de collèges et de lycées généraux, professionnels des CIO).



Les idées ont ainsi été regroupées par catégorie d'acteurs et par thématiques. Le diagramme de Pareto qui suit présente l'importance, en nombre, des idées reliées à chaque thématique :

Diagramme de pareto des idées produites



Sur la totalité des thématiques identifiées, les acteurs ne sont pas sollicités de la même manière :

- 1. Les organismes de formation sont les acteurs les plus impliqués – 196 idées ;
- 2. Les parties prenantes qui représentent des entités diverses (voir plus haut) – 114 idées ;
- 3. Les entreprises – 76 idées ;
- 4. Les apprenants – 24 idées.

On identifie 9 thématiques phares :

Acteurs	Thématiques	Nbre d'idées
Organismes de formation	Adapter / faire évoluer l'offre de formation	82
Branches professionnelles	Faire connaître les métiers	47
Organismes de formation	Renforcer l'accompagnement à l'orientation et à la réorientation	40
Entreprises	Améliorer le processus "Emploi"	32
Organismes de formation	Manager les ruptures	31
Organismes de formation	Améliorer l'insertion dans les entreprises	29
Entreprises	Améliorer le processus "Stage"	29
Organismes de formation	Mieux faire connaître l'offre de formation aux entreprises	24
Prescripteurs de l'orientation	Améliorer la phase d'orientation	18

Analyse et questionnements.

Si on analyse les différents éléments listés ci-dessus, on peut noter les éléments suivants :

Les 9 thématiques regroupant le plus d'idées constituent des axes de travail à privilégier pour l'écosystème ;

Lorsque l'on travaille sur les problématiques emploi / formation sur un territoire, les organismes de formation et les entreprises sont les piliers de la réflexion or on note que les entreprises ont été proportionnellement beaucoup moins sollicitées et concernées par les idées proposées que les organismes de formation (76 idées vs 196 idées pour les organismes de formation). On peut s'interroger sur le pourquoi de ces résultats ;

L'apprenant apparaît en creux. En effet, sur la totalité des idées produites 24 seulement placent l'apprenant comme un acteur « agissant ». Paradoxalement l'ensemble des idées d'actions formulées autour des problématiques de recrutement, de formation et d'emploi visent à faciliter, guider, accompagner, intégrer l'apprenant au sein des formations puis du monde de l'entreprise sans que celui-ci ne soit vraiment responsabilisé dans son parcours ;

Le nombre d'idées générées en lien avec les parties prenantes est très important. Ainsi, il semble nécessaire de s'interroger sur la façon de mieux travailler et de mieux intégrer ces acteurs au sein du triptyque constitué par la relation organisme de formation / apprenant / entreprise lorsque l'on souhaite travailler sur les problématiques d'attractivité, de recrutement et de fidélisation des apprenants ;

Le séminaire n'a pas permis d'identifier d'idées foncièrement innovantes en lien avec les problématiques de travail.

Conclusions et enseignements pour le Campus des Métiers et des Qualifications.

Le travail fourni permet d'identifier des pistes d'actions à privilégier pour le Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation, goût, tourisme pour les trois prochaines années. On peut noter qu'une majorité des thèmes est intrinsèquement lié à la raison d'être d'un campus des métiers et des qualifications, ainsi on peut lister les actions prévues ou à planifier en lien avec les résultats du séminaire en reprenant les 9 thématiques principales des actions proposées. Les idées proposées viendront alimenter les projets déjà en cours et donneront des pistes de réflexion pour les actions à planifier.

Thématiques	Actions déjà planifiées ou en cours au sein du CMQ
Adapter / faire évoluer l'offre de formation	😊😊😊
Faire connaître les métiers	😊😊😊
Renforcer l'accompagnement à l'orientation et à la réorientation	😊😊
Améliorer le processus "Emploi"	😞😞
Manager les ruptures	😞
Améliorer l'insertion dans les entreprises	😞
Améliorer le processus "Stage"	😞
Mieux faire connaître l'offre de formation aux entreprises	😞😞
Améliorer la phase d'orientation	😊😊

Thématique : adapter / faire évoluer l'offre de formation.

Cette thématique est au cœur des actions du CMQ. L'adaptation et l'évolution de l'offre de formation prend différentes formes au sein du campus :

- Formation à l'utilisation du théâtre forum prévue en 2021 pour une quinzaine d'enseignants intervenant dans des formations des métiers de la relation client de lycées professionnels ;
- Démarrage en 2021 du projet DEFI de création de capsules de formation cofinancé dans le cadre du PRIC (Plan Régional d'Investissement dans les Compétences) visant à intégrer de nouveaux outils et de nouvelles modalités pédagogiques au sein des formations des métiers de la relation client dans le secteur du tourisme. L'enjeu est d'impliquer les organismes de formation régionaux de la formation initiale (par la voie scolaire et l'alternance) et de la formation continue autour du développement et de la prise en main

de nouveaux outils au service d'un apprentissage adapté aux besoins en compétences des entreprises du secteur faisant appel aux technologies numériques (serious game, réalité virtuelle et réalité augmentée) ;

- Démarrage également en 2021 du projet Dijon, système alimentaire durable. Le CMQ pilote l'axe compétences/formation de ce projet qui vise la transformation à 10 ans du territoire dijonnais vers un système alimentaire plus durable de la production agricole à la consommation alimentaire en passant par la transformation et la distribution. L'enjeu de cette action étant d'identifier les mutations impliquées par ces transformations, d'analyser leur impact sur les besoins en compétences et d'accompagner les organismes de formations dans l'évolution de l'offre de formation en lien avec ces mutations.
- D'autres actions sont en cours de réflexion en lien plus spécifiquement avec le secteur de l'agroalimentaire et les métiers de la maintenance.

Thématique : faire connaître les métiers.

- Depuis sa création, le CMQ mène des actions en lien avec les collèges ou les lycées sur la mise en œuvre du parcours avenir ou du parcours excellence. Ces projets permettent aux élèves de travailler avec leurs enseignants sur une problématique d'entreprise tout en découvrant les métiers exercés dans les secteurs d'activité couverts par le CMQ.
- Par ailleurs, le CMQ en partenariat avec les branches professionnelles des secteurs de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie-restauration construit actuellement un événement de promotion des métiers et des compétences de la transformation jusqu'à valorisation des produits gastronomiques du territoire qui se tiendra les 11 et 12 octobre 2021 et intitulé « la Voie des Talents ».

Thématiques : renforcer l'accompagnement à l'orientation et à la réorientation et améliorer la phase d'orientation.

- Cette thématique est abordée au sein du CMQ via le projet « La Voie des Talents » cité plus haut qui se propose de faire réfléchir les visiteurs à leur orientation en lien avec leur personnalité, leurs envies et leurs compétences.
- Par ailleurs, le CMQ est partenaire du projet Cité apprenti(e) débuté en septembre 2019 qui vise à accompagner des jeunes à murir leur projet d'apprentissage et à travailler leurs compétences transversales ou soft skills via une préparation à l'apprentissage. Au sein de cette préparation, sont intégrés des outils pédagogiques en réalité virtuelle et sur smartphone pour découvrir les métiers et les savoirs et connaissances de base de ces métiers, travailler sur les compétences comportementales et apprendre à gérer des situations quotidiennes au sein de l'entreprises pendant l'apprentissage. Ces outils sont complétés par une approche pédagogique autour de la préparation à la recherche d'apprentissage, à une immersion en entreprise et sur les plateaux techniques d'un CFA. Dans le cadre de ce projet, le CMQ est en charge de capitaliser sur les outils et bonnes pratiques mises en œuvre afin de les essayer auprès d'autres CFA, des lycées professionnels et éventuellement les CIO de la région.

Thématiques : améliorer le processus « emploi » ; manager les ruptures ; améliorer l'insertion dans les entreprises ; et améliorer le processus « Stage ».

Ces thématiques sont actuellement peu voire pas traitées dans le cadre des actions mises en œuvre au sein du CMQ. On note cependant que le thème du processus « stage » sera abordé via la « Voie des Talents » car une offre post-salon est prévue afin de permettre aux visiteurs intéressés par les métiers présentés d'aller plus loin dans la découverte via par exemple un stage d'immersion en entreprise. Il est prévu la production d'un kit pédagogique à destination des entreprises dans ce cadre.

Les idées émises sur ces thématiques serviront de base pour la mise en place, par exemple, par le campus d'un groupe de travail réunissant entreprises et branches professionnelles volontaires afin de travailler sur les processus « emploi » et « stage » des entreprises.

Thématique : Mieux faire connaître l'offre de formation aux entreprises.

Cette thématique est également à travailler avec les organismes de formation sous l'angle d'une meilleure communication sur les formations selon des modalités qui restent à définir.

Les autres pistes de réflexion :

- Au vu des résultats du séminaire, il semble important, pour les chantiers à venir, de s'interroger à chaque fois sur la place et l'intégration des « parties prenantes » dans les travaux menés car cet ensemble semble insuffisamment mobilisé au vu des problématiques traitées.
- La place de l'apprenant. Ce point semble également intéressant pour nourrir les réflexions au sein du campus. Nous avons vu plus haut que l'apprenant bien que cible de nombreuses actions proposées et menées pour travailler sur les problématiques de recrutement et d'attractivité apparaît peu responsabilisé sur ces sujets. La réflexion à mener pourrait être de s'interroger d'une part sur les effets que pourrait avoir une plus grande responsabilisation de l'apprenant sur son parcours sur les problématiques identifiées et d'autre part sur la façon dont on amène l'apprenant à cette plus grande responsabilité. Il pourrait être intéressant de poursuivre la réflexion entamée dans le cadre du séminaire avec quelques acteurs volontaires et animer une séance de créativité sur ce sujet spécifique et ainsi faire naître des pistes d'actions sur cette thématique.
- Enfin, la question de l'opportunité pour les entreprises de s'appuyer sur les jeunes salariés ou apprenants sur la thématique du numérique peut également représenter un sujet de réflexion au sein du campus.

2. Impliquer le CMQ dans les réseaux.

Parmi les actions menées et présentées plus haut on note qu'un certain nombre d'entre elles placent le CMQ au cœur du territoire. L'ideathon ou encore le projet La Voie des Talents ont montré la capacité du campus à s'inscrire dans l'écosystème des acteurs de tout horizon au niveau du territoire régional.

Par ailleurs, le CMQ est en contact régulier avec les autres CMQ du territoire national travaillant sur le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme. Ces contacts sont en passe d'être plus formalisés via la constitution, à l'initiative du ministère de l'éducation nationale, de réseaux thématiques nationaux. Le CMQ Tourisme Innovation de Lille en serait la tête de file. Un projet concret a permis en 2021 de matérialiser les relations entre les CMQ de cette filière puisque ceux-ci ont déposé en novembre 2021 une réponse commune à l'appel à projets DEFFINUM²⁰. Le CMQ Alimentation, goût, tourisme s'est positionné comme partenaire de ce projet.

Le CMQ a également fait sa place au sein de l'écosystème des acteurs du tourisme via la cooptation par le Comité Régional du Tourisme de Bourgogne-Franche-Comté de la directrice opérationnelle du CMQ pour devenir membre du jury du Comité d'agrément de la Vallée de la gastronomie.

Le lancement officiel de la campagne de promotion Grand Public de la destination s'est déroulé le 11 mai via une conférence de presse digitale. Les différents membres du jury du Comité d'agrément ont également pu se rencontrer physiquement sur invitation de la Vallée de la gastronomie sur son stand lors du salon SIRHA²¹ à Lyon le 24 septembre dernier.

²⁰ DEFFINUM pour Dispositifs France Formation Innovante Numérique est un appel à projets lancé dans le cadre du Plan de transformation et de digitalisation de la formation intégré au Plan France Relance. L'objectif de cet appel à projets est d'amplifier et d'accélérer l'intégration des apports du digital, de l'immersif et des sciences cognitives à la formation.

²¹ Le SIRHA est le Salon International de la Restauration de l'Hôtellerie et de l'Alimentation, il se tient tous les deux ans à Lyon, il réunit plus de 2 000 exposants et accueille le concours des Bocuse d'or notamment.

3. Communication.

- **Site internet**

Durant l'année 2021, le CMQ a posté cinq articles d'actualité sur la page internet du CMQ.

L'ALIMENTATION DURABLE ET LA SMART CITY INSPIRENT LES ÉTUDIANTS.



Figure 10 - Article sur l'ideathon publié sur la page internet du CMQ

Les 14 et 15 janvier le campus, l'ESADD (Ecole Supérieure Appliquée au Design et au Digital) et le Campus des Métiers et des Qualifications Territoire Intelligent ont relevé le défi d'organiser un Ideathon – marathon des idées- à distance qui a permis à 114 étudiants de phosphorer sur des problématiques proposées par des entreprises locales sur le thème de la Smart city et de l'Alimentaire durable.

Parmi les problématiques proposées, le CHU s'interroge sur la façon de mieux nourrir les patients en réduisant le gaspillage alimentaire, la Poste souhaite proposer de nouveaux services aux citoyens en lien avec son réseau de facteurs et une start'up souhaite proposer une offre de repas saine et accessible aux salariés. Formés en amont aux techniques de créativité via des capsules vidéos proposées par l'ESADD, les étudiants ont travaillé en groupe pendant deux jours au sein d'un campus virtuel pour produire un maximum d'idées innovantes pour imaginer les produits et services de demain.

A la clé, des récompenses pour les meilleures idées et merci à tous les étudiants pour leur énergie et leur travail !

Publiée le : 06/05/2021

- **Newsletter**

Trois newsletters ont été écrites et diffusées pendant l'année en mars, juin et septembre 2021.

Campus des Métiers et des Qualifications

Newsletter – Juin 2021

Contact : Aurélie Girbert
aurelie.girbert@ccq-dijon.fr

Les actus

Inauguration de la Vallée de la gastronomie 520 km d'expériences sensorielles le long des vallées de la Saône et du Rhone jusqu'à la Méditerranée.

Les régions de Bourgogne Franche-Comté, Auvergne Rhône-Alpes et Provence ainsi que le département du Gard en Occitanie réunissent toutes les richesses de leurs terroirs pour créer une destination touristique unique conjuguant gastronomie et art de vivre : la **Vallée de la Gastronomie France®**.

Le 11 mai dernier s'est tenue l'inauguration de cette destination gourmande espérantoise qui propose d'aller à la rencontre des professionnels - restaurateurs, producteurs, chefs, artisans du domaine viticole - rassemblés autour d'une volonté commune : éveiller les sens, offrir des instants gourmands inoubliables, personnaliser l'accueil dans un climat de convivialité et de générosité.

Membre du Comité d'agrément, le campus suit de près ce beau projet.

Ca se passe chez les partenaires

Le Pass Industries s'ouvre en région Bourgogne-Franche-Comté

Actuellement en cours de déploiement, cette démarche expérimentale vise à travailler avec les entreprises d'un même bassin d'emploi sur leurs problématiques RH. Pilotée par Occipart et l'Opco2 et animée par Cédiane, cette démarche collaborative réunit dans un premier temps les entreprises qui exposent leurs besoins et d'autre part les acteurs de l'emploi et de la formation pour proposer des réponses concrètes à ces besoins à partir de dispositifs existants ou innovants.

Le Campus des Métiers a été mobilisé pour présenter les actions qu'il peut proposer sur l'activité et la connaissance des métiers en lien avec les collègues et lycéens.

A suivre pour la mise en place des actions.

Les travaux du Campus

Lancement de l'action « Evolution des métiers » du projet « Dijon système alimentaire durable »

Le 27 avril dernier a eu lieu la réunion de lancement de l'action « Evolution des métiers - Compétences formation » du projet de transformation du territoire vers une alimentation plus durable porté par Dijon Métropole et soutenu par la Banque des Territoires via le programme Territoire d'Innovation du Plan d'Investissement d'Avenir aux côtés de Dijon Métropole et du Conseil Régional.

L'ambition de ce projet multi partenarial est d'apporter des réponses aux enjeux environnementaux, sociaux et économiques de notre système alimentaire actuel dans l'objectif de mieux produire et de mieux manger. Le projet prévu dans un premier temps sur 5 ans rassemble une cinquantaine de partenaires : organismes de recherche et de formation, entreprises privées, clusters, associations, collectivités et d'autres acteurs de l'écosystème local.

Parmi eux, le Campus des Métiers et des Qualifications « Alimentation, goût, tourisme » pilote l'action évolution des métiers dont l'objectif est d'**analyser l'impact d'une alimentation plus durable sur l'évolution des métiers et des compétences de la production agricole jusqu'à la consommation alimentaire et d'accompagner l'évolution de l'offre de formation initiale et continue associée.**

La méthodologie de travail prévue se déroulera en 4 phases : savoir diagnostique, analyse, expérimentation et adaptation de l'offre de formation couvrant les secteurs de la production à la consommation alimentaire en passant par la transformation et la distribution.

Figure 11 - Newsletter CMQ juin 2021

6. Pilotage du CMQ

1. Animer la gouvernance du CMQ

• Conseil de perfectionnement

Une réunion du Conseil de perfectionnement du CMQ s'est tenue en présentiel le 14 avril et a réuni 11 personnes. Les personnes présentes représentaient Creativ', Agrosup, Vitagora, la région académique, la DRAAF, les lycées professionnels, Dijon Métropole ainsi que les entreprises via la présence de M.Franchini, hôtelier restaurateur et président du CMQ.

Cette instance a été l'occasion de présenter un bilan des activités du CMQ pour l'année 2020, d'avoir des échanges sur les résultats du séminaire animé par le CMQ de décembre 2020, de présenter un état d'avancement du renouvellement de la labellisation du CMQ et enfin de présenter les actions en cours et à venir pour l'année 2021. Les participants ont pu exprimer leur satisfaction vis-à-vis des actions menées par le CMQ.

• Relations avec le Président du CMQ

Au cours de l'année, différents points ont été effectués pour informer le président de l'avancement des actions. En fin d'année, M.Franchini a exprimé le souhait de ne plus occuper la fonction de président du CMQ. Il souhaite, en effet, se recentrer sur son activité de chef d'entreprise.

Ainsi, il sera nécessaire d'identifier un nouveau candidat à la présidence du CMQ au cours de l'année 2022.

2. Suivi des indicateurs d'autoévaluation.

Lors de la rédaction du plan d'actions du CMQ pour les années 2021 à 2024, une liste d'indicateurs de réalisation et de résultats a été définie. Les résultats pour 2021 sont listés ci-dessous :

Axe 1 - Anticiper l'impact des mutations économiques, techniques et réglementaires sur l'évolution des compétences	
Nombre de rencontres d'entreprises et de professionnel	47 entretiens effectués en lien avec l'alimentation en milieu hospitalier. 16 salariés du CHU interrogés dans le cadre des focus groupe. 26 entretiens effectués avec les acteurs de l'écosystème agricole. 14 entretiens effectués auprès d'exploitations ou entreprises agricoles.
Typologie des entreprises rencontrées / répartition géographique	Entretiens effectués avec des professionnels de santé au CHU de Dijon et quelques entretiens effectués hors CHU sur le périmètre de la Bourgogne-Franche-Comté. Entretiens effectués avec acteurs de l'écosystème agricole de Côte d'Or, quelques entretiens effectués hors Côte d'Or sur le périmètre de la Bourgogne-Franche-Comté.
Nature des problématiques des entreprises / secteurs d'activité	Les problématiques dégagées dans le cadre d'une alimentation durable sont : - pour le secteur des établissements de soin : Comment faire pour nourrir le patient dans l'objectif de répondre à ses besoins et lui assurer un bon état nutritionnel; de valoriser les compétences des professionnels impliqués dans la restauration et de limiter le gaspillage alimentaire ? - pour le secteur de la production agricole : Comment faire pour accompagner l'évolution des compétences nécessaire à la diversification croissante des activités pour une production agricole plus durable : pour les exploitants (gestion d'une exploitation et son organisation, le développement de nouvelles technologies et activités) ; pour les salariés (montée en compétences, polyvalence). Comment faire pour donner envie aux jeunes générations et personnes en reconversion professionnelle de s'investir dans le secteur agricole ?

	Comment faire pour accompagner la transition agro écologique au niveau des exploitations ?
Nature des besoins en compétences	L'analyse des besoins en compétences sur les secteurs hospitaliers et de la production agricole est en cours en fin d'année 2021.
Identification de compétences complémentaires et/ou communes entre les secteurs d'activités	Idem
Identification des mutations en cours dans les métiers exercés dans les entreprises / secteurs d'activités	Idem
Nombre de réunions de travail avec les partenaires	Dans le cadre du projet sur l'alimentation durable on dénombre plus d'une dizaine de réunions en lien avec le secteur hospitalier et plus d'une dizaine de réunions sur le secteur de la production agricole.
Validation par les acteurs des enjeux et des nouveaux besoins en compétences identifiés	
Satisfaction des acteurs sur la qualité des travaux	Pas d'enquête de satisfaction des acteurs à ce stade des travaux.
Axe 2 - Contribuer à l'évolution de l'offre de formation et sécuriser la poursuite de parcours de formation	
Nombre d'acteurs rencontrés	<ul style="list-style-type: none"> - Les projets Cité Apprenti(e) et DEFI réunissent plus d'une dizaine de structures partenaires. - La formation au théâtre forum a nécessité la rencontre avec 4 inspecteurs académiques et les enseignants de 8 lycées professionnels de l'académie de Dijon. - L'ideathon a été co-organisé par le CMQ Alimentation, goût, tourisme, CMQ Territoire Intelligent et l'ESAAD, a mobilisé 114 étudiants de 8 établissements de l'enseignement supérieur et 7 entreprises, collectivités ou clusters. - La POEC Vendeur Conseiller Commercial pour les établissements accueillant une clientèle touristique a réuni 4 partenaires (Pôle Emploi, Opco EP, AFPA, CMQ/Creativ').
Typologie des acteurs	<ul style="list-style-type: none"> - Les projets Cité Apprenti(e) et DEFI réunissent principalement des organismes de formation initiale (CFA et lycées professionnels) et continue (AFPA, Greta, organismes de formation indépendants spécialisés (sur les outils digitaux ou les compétences comportementales par exemple)) ainsi que des acteurs de l'écosystème de l'emploi (pôle emploi, mission locale, Creativ'). - La formation au théâtre forum a réuni 16 enseignants de lycées professionnels.

	<ul style="list-style-type: none"> - L'ideathon a réuni des clusters, des établissements d'enseignement supérieur, des entreprises (grandes entreprises, PME et start-up) et des collectivités territoriales. - POEC VCC (voir ci-dessus).
Liste des diplômes / certifications de l'offre de formation concernée	<ul style="list-style-type: none"> - Création de 10 MOOC sur les techniques de créativité dans le cadre de l'ideathon. - Insertion de l'ideathon comme module d'apprentissage optionnel dans le parcours d'école d'ingénieur d'Agrosup et du Master LEACA pour ce qui concerne les champs d'activité couverts par le CMQ Alimentation, goût, tourisme. - pour la POEC, les stagiaires visent l'acquisition de CCP (Certificats de Compétences Professionnelles) du Titre Professionnel Vendeur Conseil en magasin.
Analyse AFOM de l'offre de formation existante	Pas de travaux sur le sujet en 2021, les projets menés étant l'aboutissement de travaux effectués les années précédentes.
Pistes d'actions pour l'évolution de l'offre de formation.	Pas de nouvelles pistes identifiées en 2021.
Nombre et nature des expérimentations menées	<p>Les projets Cité Apprenti(e) et DEFI portent sur l'insertion d'outils digitaux co-construits et complémentaires à l'offre de formation existante sur des formations professionnelles initiales et continues portant sur la relation client dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme.</p> <p>La formation au théâtre forum vise à doter les enseignants de lycée professionnel d'une nouvelle modalité pédagogique pour travailler les situations complexes de relation client sur les secteurs de l'hôtellerie-restauration, de la vente et du commerce.</p> <p>L'ideathon porte sur l'acquisition et la pratique par les étudiants de techniques de créativité.</p>
Nombre de secteurs concernés	Les secteurs concernés sont les métiers de la relation client pour les projets Cité Apprenti(e) , DEFI, la formation au théâtre forum et la POEC et le secteur agroalimentaire pour l'ideathon.
Modalités de formation innovantes	MOOC sur la créativité, applications digitales (dans le cadre de Cité Apprenti(e)) et théâtre forum.
Satisfaction des acteurs	La satisfaction des acteurs a été mesurée dans le cadre de la formation des enseignants au théâtre forum, les 16 participants ont rendu une évaluation positive de la formation.
Axe 3 - Faire évoluer les représentations pour renforcer l'attractivité des métiers	
Nombre et nature des actions de promotion des formations relevant des champs d'activités couverts par le Campus existantes	Les catalogues "Découverte de l'environnement économique" de la région académique recensent par secteur d'activités les actions proposées aux élèves de collèges et lycées sur l'année scolaire sur inscription par les enseignants. On compte environ 4 à 5 actions par département sur le secteur de l'agroalimentaire entre 3 et 4 sur l'agriculture et 1 à 2 sur l'hôtellerie-restauration.
Nombre et nature des actions mises en place	3 actions : La Voie des Talents, le pass industrie et l'accompagnement au parcours avenir. Les indicateurs mesurés portent sur l'action La Voie des Talents.
Nombre et nature des acteurs informés	Pour la Voie des Talents, tous les collèges et lycées de la région ont été informés via le catalogue "Découverte de l'environnement économique" et

	les 86 établissements de Côte d'Or (collèges, lycées et MFR) ont été informés par courrier et via une présentation en réunion de réseau.
Nombre et nature des acteurs impliqués	Branches professionnelles Hôtellerie-Restauration et Agroalimentaire, entreprises, acteurs de l'emploi et du développement économique, établissements de formation initiale et continue, lycéens, enseignants, prescripteurs de l'orientation et de l'emploi.
Nombre et objets des réunions de travail	Les réunions de travail ont été de divers type, comités techniques, comités de pilotages, groupes de travail, briefing des partenaires (ex lycéens, entreprises), réunions de travail avec les prestataires, avec les financeurs...
Nombre et typologie des participants	Les visiteurs de la Voie des Talents : collégiens, lycéens, enseignants, prescripteurs de l'orientation et de l'emploi, demandeurs d'emploi, institutionnels, partenaires du développement économique, financeurs soit 912 visiteurs et on compte environ 90 intervenants mobilisés sur les deux jours.
Satisfaction des partenaires	Voie des Talents : une enquête de satisfaction a été effectuée auprès des partenaires, les résultats sont positifs.
Satisfaction des participants	Voie des Talents : une enquête de satisfaction a été effectuée auprès des partenaires, la plupart des visiteurs ont apprécié l'évènement, 43% d'entre eux pensent poursuivre la réflexion en lien avec les métiers présentés.
Nombre et typologie des entreprises informées	Voie des Talents : les entreprises de l'agroalimentaire ont été informées de la tenue de la Voie des Talents via le Pass industrie de Dijon, via l'Umih et Vitagora qui en ont informé leurs adhérents.
Nombre et typologie des entreprises mobilisées	Voie des Talents : 14 entreprises mobilisées des secteurs de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie restauration pour une présence sur le salon. 130 offres post salon émanant d'entreprises ou d'établissements de formation ont été proposées.
Axe 4 - Développer les mobilités à l'international	
Nombre et typologie des établissements interrogés	Pas d'action sur le sujet.
Nature des livrables produits	2 actions du CMQ en lien avec des projets européens sur l'essaimage des résultats de Cité Apprenti(e).
Nombre de partenaires intégrés dans le groupe projet	2 partenaires organisateurs impliqués dans l'action Gate Vet et 4 partenaires impliqués dans le projet Hôtel Academy.
Nature des enjeux mis en avant	Enjeux de diffusion des bonnes pratiques à retirer de l'expérimentation Cité Apprenti(e).
Nombre et nature des actions mises en place	Diffusion des bonnes pratiques.
Nombre et typologie des établissements impliqués	MBA ESG Paris, Fachschule Dresden, Manzalab, European University of Cyprus, Akademie für berufliche Bildung Dresden.
Nombre d'enseignants qui effectuent un projet de mobilité à l'étranger	Pas d'action sur le sujet.
Axe 5 - Intégrer le CMQ au sein des réseaux et communication sur ses actions	
Nombre et nature des actions conduites	Le séminaire du réseau du CMQ s'est tenu sur la fin d'année 2020, pas d'action en 2021.
Nombre et typologie des acteurs rencontrés et informés	Idem
Nature des problématiques	Idem
Satisfaction des acteurs	Idem

Nombre et nature des réseaux identifiés	Le CMQ est ancré dans l'écosystème local comme l'ont montré les actions La Voie des Talents, le Pass Industrie, l'Ideathon ou encore la participation de la directrice opérationnelle du CMQ au jury de la Vallée de la Gastronomie. Parallèlement, le CMQ est intégré dans le réseau thématique national des CMQ travaillant sur le secteur du tourisme.
Nombre et nature des actions menées dans ce cadre	Inscription du CMQ dans les réponses aux AMI sur le système alimentaire et l'appel à projet Deffinum en tant que partenaire.
Plan de communication du Campus	Le plan de communication du CMQ n'a pas été formalisé.
Nombre et nature des actions de communication du Campus	Alimentation de la page internet du CMQ par des actualités (5 en 2021), publication de 3 Newsletters du CMQ.
Nombre et typologie des événements de communication	2 conférences de presse durant l'année, lors de l'ideathon et de la Voie des Talents.
Axe 6 - Pilotage du CMQ	
Nombre de conseils de perfectionnement / conseils de perfectionnement restreint	1 conseil de perfectionnement en 2021
Nombre de rencontres avec le président	3 rencontres avec le président
Présences aux conseils de perfectionnement / conseils de perfectionnement restreints	11 présents au Conseil de perfectionnement du CMQ
Mission des instances	Validation du bilan d'activité, de la stratégie proposée et du plan d'action à venir.
Satisfaction des acteurs impliqués	Pas d'enquête de satisfaction sur ce sujet.
Nombre et nature des indicateurs	Suivi des indicateurs prévus dans le plan d'action proposé dans le dossier de relabellisation du CMQ et suivi d'indicateurs spécifiques pour le projet Dijon, système alimentaire durable.
Note annuelle de suivi des indicateurs	Le suivi des indicateurs est effectué de manière annuelle et les résultats sont repris dans le rapport d'activités annuel du CMQ.

III. Enseignements et perspectives.

L'année 2021 pour le CMQ a été une année à enjeux, riche en activités.

Parmi les éléments à retenir pour cette année, on peut noter :

- Le succès de la demande **de renouvellement du label Campus des Métiers et des Qualifications** pour une durée de 5ans. Il est à noter que le dossier de candidature a été validé sans difficultés ni réserves par les instances et collectivités concernées (Conseil Régional, Région Académique, DRAAF, CREFOP) ainsi que par le ministère de l'Education nationale.
- Les **résultats du séminaire de travail** proposé par le CMQ aux organismes de son réseau ont été riches en contenus. On note que beaucoup des pistes d'actions qui ont émergé confirment les orientations prises par le CMQ et le plan d'actions mis en œuvre depuis sa labellisation. Par ailleurs, quelques idées et pistes de réflexion sont à travailler par le CMQ dans les années à venir. On peut ainsi citer la responsabilisation de l'apprenant dans son parcours d'orientation et d'apprentissage qui semble être un sujet prometteur.

Par ailleurs, l'année 2021 a vu la concrétisation ou **l'aboutissement de projets** en préparation depuis plusieurs années :

- Sur **l'évolution et l'adaptation de l'offre de formation** par exemple avec la formation des enseignants à la modalité pédagogique du théâtre forum pour travailler les situations complexes dans le cadre de la relation client ;
- Sur la **promotion des métiers et des formations** où l'évènement La Voie des Talents a pu voir le jour après près d'un an et demi de préparation et beaucoup d'investissement en temps.

Cette année a également été une année qui a ouvert de nouvelles perspectives pour le CMQ avec le démarrage du projet « Dijon, système alimentaire durable » et dans lequel le CMQ pilote un axe ambitieux sur l'évolution des métiers et des compétences. Ce projet, en plus de doter le CMQ de plus de moyens humains (un poste équivalent temps plein sur 5 ans) propulse le **CMQ comme acteur à part entière de la mise en œuvre de l'axe stratégique de Dijon Métropole sur l'alimentation durable.**

Pour l'année 2022, il est prévu de poursuivre les actions engagées et de renouveler la présidence du CMQ avec pour enjeu d'identifier une personnalité candidate à la présidence au profil rassembleur avec une vision régionale et impliqué dans un des trois secteurs d'activités couvert par le CMQ.

IV. Annexes

Annexe 1 – Les 11 critères de labellisation des CMQ.

Les 11 critères listés ci-dessous sont requis pour l'obtention ou le renouvellement du label " campus des métiers et des qualifications "22.

La mise en place d'une démarche qualité est nécessaire pour la demande de renouvellement du label.

1. Un diagnostic partagé de l'analyse socio-économique et des enjeux identifiés
2. Un périmètre identifié d'acteurs, de territoires, de structures et de certifications
3. Des objectifs stratégiques clairs et ambitieux
4. Une gouvernance régionale spécifique
5. Un pilotage opérationnel du campus
6. Des moyens financiers et humains garants de l'opérationnalité et de l'ampleur du projet
7. Une identité forte et fédératrice
8. Des lieux d'innovation et d'épanouissement pour les bénéficiaires
9. Des parcours innovants de formation professionnelle
10. Un développement et une visibilité à l'international
11. Une démarche qualité effective

²² Pour le détail des critères voir le cahier des charges national pour l'obtention ou le renouvellement du label Campus des métiers et des qualifications et Campus Excellence publié au bulletin officiel de l'éducation nationale du 13 décembre 2018 : <https://www.education.gouv.fr/les-campus-des-metiers-et-des-qualifications-5075>

Annexe 2 – Les problématiques de travail de l'ideathon.

Nom structure	Problématique
LA POSTE	Comment La Poste peut-elle proposer des nouveaux services numériques de proximité aux citoyens en s'appuyant sur son réseau de facteurs ?
LA POSTE	Comment La Poste peut-elle contribuer à favoriser l'accès de tous à une alimentation durable et de qualité via son savoir-faire en matière de logistique et de livraison ?
ENGIE	Favoriser les modes de déplacement actifs dans les trajets du quotidien et le stationnement de courte et longue durée.
ENGIE	Vers un modèle vertueux de valorisation des données produites par l'espace public au bénéfice des villes et des territoires.
Crédit Agricole Bourgogne-Champagne	Quel rôle le Crédit Agricole de Champagne Bourgogne peut-il avoir en tant que banque de proximité au sein des nouvelles filières de distribution ? (agriculture péri-urbaine, circuits courts, dynamisation des zones rurales ...) ?
Start'up Good Vie	Comment permettre aux salariés des entreprises d'avoir accès à des pauses-déjeuners saines et adaptées aux nouveaux modes de consommation ?
CHU de Dijon	Comment faire mieux manger le patient sans augmenter les déchets?
OPTIONS TELECOM	Comment attirer de nouveaux prospects (visiteurs) sur notre site internet et que celui-ci les incite à la prise de contact ?
EDF	Comment accélérer la décarbonation liée à la mobilité à Dijon Métropole ? Quels services pourrait-on développer ? Comment faire adhérer les citoyens ?
EDF	Quels services basés sur l'exploitation des données pourrait-on développer pour aider les citoyens à faire baisser leur consommation énergétique ?
EDF	Quels services ou évènements peut-on imaginer pour favoriser l'adhésion et surtout l'implication des citoyens vis-à-vis du changement climatique ?
EDF	Comment développer le tourisme en s'appuyant sur la smart city ? Quels services innovants pourrait-on développer ?

Annexe 3 – Liste des entretiens projet « Dijon, système alimentaire durable ».

Axe restauration en établissement hospitalier

Direction management		
MA Ribeiro-Marthoud		Direction des soins
C.Pennecot		Direction des soins
Q.Garnier		Directeur adjoint des ressources humaines
F.Bastaert		Directeur des soins
F.Martel		Directrice de la recherche
M.Bredin		Cadre de santé
S.Cordier	*	Ex cadre de santé
M.Robinet		Chef de pôle Champmaillot
C.Pham Van		Cadre de santé SSR gériatrique
Personnel paramédical		
Laurie K.		Infirmière
Alizée L.		Infirmière
S.Bertot		Brancardière
C.Douche		Brancardière
A.Lambert		Responsable Hôtelière de Pôle
M.Bahar		Responsable Hôtelière de Pôle
A.Kosak	*	Gouvernante
S.Appel		Aide-Soignant Champmaillot, référent nutrition
E.Pin		Aide-Soignante en chirurgie Générale et urgences
Personnel médical		
M.Parent	*	Médecin diabétologue
MC Brindisi		Médecin nutritionniste, présidente du CLAN
L.Brondel		Praticien hospitalier
C.Outtrabady		sage-femme référente nutrition
Cuisine		
C.Pichon		Responsable restauration
J.Fatien		Responsable de la cuisine centrale
F.Bérard		Responsable des cuisines relais et des selfs
Agent		Office relais hôpital d'enfants
Agent		Office relais Champmaillot
Agent		Office relais Bocage central
S.Garnier		Cuisine relais Champmaillot
Diététiciens		
C.Buisson		Cadre de santé des diététiciennes de soin
E.Cacaud		Diététicienne de soin
A.Grossiord		Diététicienne de restauration
S.Betting		Diététicienne CGFL
C.Champmartin		Diététicienne de soin
Etudes / recherche		
V.Van Wymelbecke		Chercheuse Université de Bourgogne
C.Hugol Gential	*	Chercheuse INRAE/CHU
X.Marchand	*	Consultant
Formation		
D.Sibella		Responsable formation

C.Birard	*	Restau'co
G.Maille	*	Restau'co
L.Lagarde		Institut de formation des Aide-Soignants
Anne		Formatrice Institut de Formation des Aide-Soignants
V.Cottet		CHU / Université de Bourgogne
C.Calard		Campus paramédical
N.Chabanier		Institut de Formation en Soins Infirmiers
S.Lourdin		Institut de Formation des cadres de santé
Autres		
V.Grosclaude		Référente qualité en restauration
F.Henry		Ergothérap+A3:C58eute

* hors CHU

Axe production agricole

Ecosystème		
F.Bouchire	Agronov'	Responsable partenariats
N.Perrigot	ANEFA	Animatrice ANEFA- Région
J.Asdrubal	ANEFA	Animatrice emploi Côte d'Or
AS.Clair	APECITA	Déléguée Régionale Bourgogne-Franche-Comté Alsace
Elise Bartoletti	Chambre d'agriculture de Côte d'Or	Coordinatrice formation et chargée de projet
Mme Pommier	Chambre d'agriculture de Côte d'Or	Responsable centre de formation Chambre d'agriculture
PA.Mestre	DRAAF	Délégué régional en ingénierie de formation
T.Clabaut	DRAAF	Animateur réseau
C.Bon	EPLFPA Quetigny-Plombières	Responsable atelier technologique
N.Malotet	EPLFPA Quetigny-Plombières	Directrice adjointe Plombières
B.Chevallereau	EPLFPA Quetigny-Plombières	Directrice
C.Dautin	FDSEA	Juriste droit social - Responsable service Emploi
C.Greuillet	FNSEA	Chargée de mission Emploi-Formation – FNSEA
A.Mathey	Food tech	Déléguée générale
M.Hégly	Food tech	Living Lab Manager
N.Munier-Jolain	INRAE	ingénieur de recherche à l'Inra de Dijon (UMR Agroécologie)
C.Laroche	INRAE	Animatrice PSDR
L.Piermé	Les jeunes agriculteurs	Conseillère réseau régional
J.Durget	Les jeunes agriculteurs	Conseillère installation régionale
S.Durand	OCAPIAT	conseillère formation cote d'or
C.Barbeau	Région	Chef du service "soutien aux exploitations agricoles"
T.Mernien	Région	Stratégie individuel d'adaptation
E.Patrice	Semeurs du possible	Coordinatrice régionale
M.Cantrel	Semeurs du possible	
C.Ruppy	Semeurs du possible	
B.Kubik	Vivea	Conseillère formation Région Bourgogne
Exploitations et coopératives agricoles		
F.Imbert	Dijon Céréales	Coopérative agricole
C.Dupuyt	Entreprise Boisset	Viticulture

B.Putu	Entreprise Boisset	Viticulture
S.Delon	Entreprise Boisset	Viticulture
E.Degay	Entreprise Degay	Polyculture élevage
B.Guyot	Entreprise Guyot	Viticulture
B.Garnier	Ferme de la goutte d'or	Cultures de céréales / oléagineux
F.Plançon	Ferme du Pontot	Elevage poules
B.Colson	Ferme Labergement	Polyculture élevage
F.Guillaume	GAEC Belmont	Maraîchage
C.Bernard	GAEC des Quintefeuelles	Elevage caprin
Mme Pellenard	Le jardin du Ti Bout	Maraîchage
M.Lotz	Le potager des ducs	Maraîchage
F.Morcet	Exploitation lycée agricole de Montmorot	Polyculture élevage

Annexe 4 – Liste des participants aux focus groupe – Dijon, système alimentaire durable.

Liste des salariés ayant participé aux deux ateliers Focus Groupe

Atelier du 26 novembre 2021	
S.Delacourt	Aide-soignant
L.Aracil	ASH
S.Titren	Aide-Soignante
A.Lambert	Technicien hospitalier / Responsable hôtelier de pôle
O.Gayot	Cadre de santé
K.Monne	ASH
A.Luc	Aide-soignante
D.Da Cunha	ASH
Atelier du 30 novembre 2021	
C.Paget Frerot	Responsable des domaines
T.Richard	Infirmier
N.Breduneau	Aide-soignante
D.Bonneau	Aide-soignante
S.Fournier	Infirmière
H.Merrhi	ASH (ex chef de rang en hôtellerie)
M.Mitaine	Aide-Soignant
C.Guyot	Technicienne d'Etude Clinique
F.Luppino	Infirmière



creativ'



RÉGION ACADÉMIQUE
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ

*Liberté
Égalité
Fraternité*



RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ