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

Rapport d'activité 2022

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 D'EXCELLENCE
Automobile et mobilités du futur
Bourgogne-Franche-Comté

amf@cmq-bfc.org

CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS D'EXCELLENCE
Forêt-Bois
Bourgogne-Franche-Comté

fb@cmq-bfc.org

CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS D'EXCELLENCE
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 D'EXCELLENCE
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-2022
Version	1.0
Date	Mars 2023
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....3
II. Détail de l'activité réalisée....5
1. Anticiper l'impact des mutations sur l'évolution des compétences....5
2. Contribuer à l'évolution de l'offre de formation....13
1. Caractériser l'offre de formation existante....13
2. Adapter, compléter et enrichir l'offre de formation....13
3. Faire évoluer les représentations....16
4. International....25
5. Intégrer le CMQ au sein des réseaux / communication....25
6. Communication....26
7. Pilotage du CMQ....27
1. Animer la gouvernance du CMQ....27
2. Suivi des indicateurs d'autoévaluation....27
III. Enseignements et perspectives....33
IV. Annexes....34
1. Annexe 1 – Note sur la filière œnologie en région Bourgogne-Franche-Comté....34
2. Annexe 2 – Kit d'essaimage de la Voie des Talents – extraits....39

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

1. Contexte

Le label Campus des Métiers et des Qualifications délivré par 4 ministères[1] vise l'accompagnement de l'évolution de l'offre de formation initiale et continue pour l'adapter aux besoins en compétences des entreprises sur un territoire. Le CMQ[2] Alimentation, Goût, Tourisme est animé depuis septembre 2017 par Creativ'[3]. Le directeur de Creativ' en est le directeur et une salariée du rectorat est placée auprès de Creativ' pour le poste de directrice opérationnelle.

Le label Campus des Métiers et des Qualifications 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

Les champs d'activités couverts par le CMQ sont la production agricole, la transformation alimentaire, l'hôtellerie-restauration et le tourisme sur la région Bourgogne-Franche-Comté.

Au vu des enjeux éducatifs, socio-économiques et de formation régionaux de ces secteurs, la gouvernance du CMQ a déterminé 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 années 2022 – 2023 et 2024.

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, si cela s'avère pertinent, les activités du Lab'Compétences permettent 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.

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Réalisations
1. Anticiper l'impact des mutations économiques,	1.1 Réalisation des investigations au sein des entreprises des secteurs couverts par le CMQ	Rencontre et interviews d'entreprises des secteurs du Campus

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 Creativ', maison de l'emploi et de la formation de Dijon Métropole, vise deux objectifs : contribuer à l'anticipation des mutations économiques sur son territoire d'activités et favoriser l'accès et le retour à l'emploi.

techniques et réglementaires sur l'évolution des compétences	1.2 Capitaliser sur les initiatives territoriales, études et productions disponibles	Etat des lieux des démarches territoriales existantes, complétude du diagnostic par des enquêtes qualitatives et mutualisation des résultats.
		Production de notes thématiques en lien avec les mutations des métiers, des diplômes et des compétences attendues.
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.
	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.
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
	3.2 Renouveler la façon de penser la promotion des activités et des métiers	Mettre en place une stratégie de promotion et de communication.
	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.
	3.4 Préparer la rencontre entre les jeunes et l'entreprise et l'entreprise et les jeunes	Accompagnement des responsables d'entreprises à l'intégration de nouveaux entrants (stagiaires, apprentis, salariés, demandeurs d'emplois)
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.
	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
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.
		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.
	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.

6. Pilotage du CMQ	6.1 Animer la gouvernance du CMQ	Animation du : • Conseil de perfectionnement • Conseil de perfectionnement restreint.
		Participation au Comité de pilotage inter-campus.
	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

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

- **Présentation du projet ProDij.**

Rappel.
Le CMQ pilote l'axe Compétences-formation du projet ProDij (ex Dijon, système alimentaire durable 2030) porté par Dijon Métropole et l'INRAE. Ce projet 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.

Ce projet cofinancé notamment par le Plan d'Investissement d'Avenir Territoire d'Innovation a démarré en janvier 2021 avec des cofinancements du Conseil Régional, de Dijon Métropole et du rectorat de Dijon[4].

Axe Compétences-formation (action 23), objectifs :
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 Gacet[5]. 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 suivies 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 sur lesquels l'axe 23 portera au cours des 5 premières années du projet.

[4] Le rectorat de Dijon intervient via la valorisation du temps passé par la Directrice opérationnelle du CMQ sur le projet.
[5] 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.

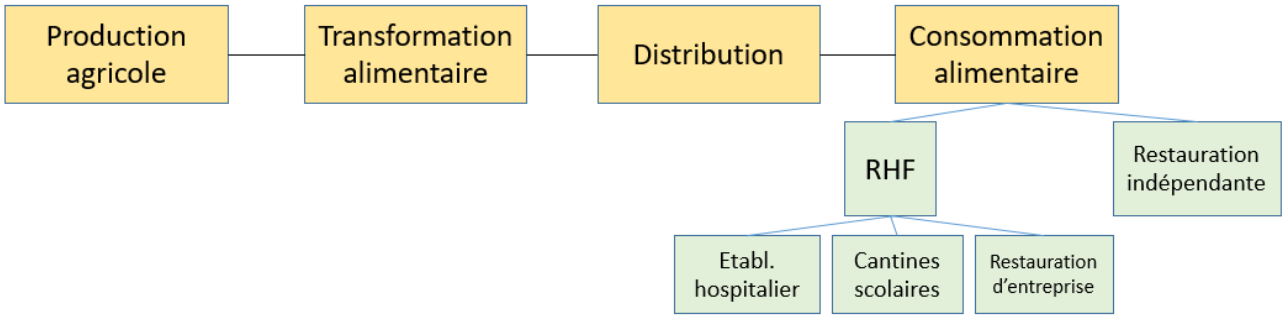


Figure 1 - Les secteurs d'activités cibles du projet ProDij'.

Gouvernance et moyens humains :

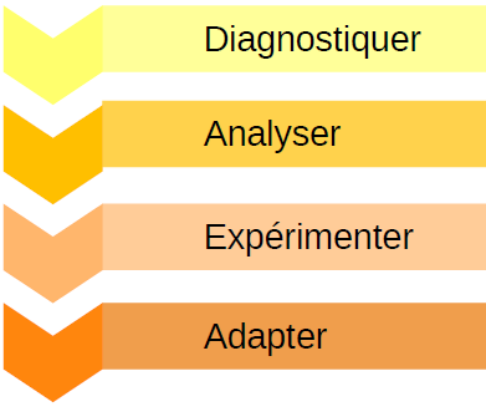
Le CMQ est membre du Comité de pilotage global du projet ainsi que du Comité Opérationnel qui réunit une fois par mois les principaux acteurs du projet. Un Comité de pilotage de l'axe compétences formation se réunit une à deux fois par an avec les porteurs du projet et les financeurs. Le Comité de pilotage s'est réuni le 20 janvier 2022 et a permis de valider l'avancement des travaux menés.

L'équipe projet compte un chargé de projet à temps plein employé par Creativ' et 40% du temps de travail de la directrice opérationnelle du CMQ est dédié à ce projet.

Méthode de travail.

Depuis le démarrage du projet en 2021, les travaux ont débuté sur deux secteurs d'activité : la production agricole et la consommation alimentaire en milieu hospitalier.

Pour chacun des grands secteurs d'activité du projet le déroulé méthodologique est le suivant :



- Bibliographie, entretiens et observations du fonctionnement actuel / identification de la problématique de travail en lien avec le secteur ciblé ;
- Analyse des répercutions sur les gestions métiers et les compétences pour répondre à la problématique identifiée ;
- Expérimentations de solutions d'adaptation à construire avec les partenaires ;
- Elaboration d'actions de sensibilisation ou de formation à destination des salariés et futurs salariés des secteurs ciblés.

- **Avancement des travaux pendant l'année 2022.**

Avancement des travaux sur l'alimentation en établissement de soin.

L'année 2022 a permis de terminer sur le premier semestre 2022 les phases de diagnostic et d'analyse menées au sein du CHU Dijon Bourgogne. La phase d'entretiens qualitatifs démarrée sur 2021 s'est terminée au premier trimestre 2022. Des séquences d'observation sur le terrain ont complété les entretiens avec les agents. 13 séquences d'observation ont été menées en services de soins ainsi qu'une visite des cuisines couplée avec 8 entretiens avec des agents de la cuisine centrale.

Le livrable de cette partie des travaux est une note d'analyse dont on peut présenter la synthèse ci-dessous :

A l'origine du travail mené, les contours de la problématique de l'alimentation au sein du CHU avaient été posés de la manière suivante : **Comment le CHU Dijon-Bourgogne peut mieux nourrir les patients afin de :**

- **Répondre à leurs besoins nutritionnels ;**

- **Valoriser les compétences des professionnels impliqués dans la restauration ;**
- **Limiter le gaspillage alimentaire.**

Notre étude a permis d'identifier les nombreux atouts dont le CHU Dijon Bourgogne dispose pour répondre à cette problématique :

- Au niveau de la production, le CHU peut s'appuyer sur les compétences et savoir-faire de ses équipes pour tester, expérimenter et améliorer les plats et menus servis aux patients ;
- Concernant la distribution des repas, il existe de nombreuses bonnes pratiques et initiatives éparses qu'il serait important de soutenir, de valoriser, de capitaliser et éventuellement de structurer afin de les diffuser au sein de tous les services de soin.

Aux côtés de ces aspects positifs, nous avons également identifié des freins et des difficultés qui impactent fortement l'alimentation des patients. Là encore, si l'on souhaite dégager les idées principales, on retiendra :

- Un manque de communication formalisé entre la cuisine et les services de soins pour valoriser l'alimentation servie d'une part et entre les services de soins et la cuisine sur ce qui est consommé et apprécié des patients et ce qui l'est moins d'autre part. Ce retour faciliterait la mise en œuvre d'actions correctives si nécessaire ;
- Une absence de cadre structuré autour de l'alimentation au sein des services de soin qui fait reposer les pratiques en lien avec l'alimentation sur les sensibilités et décisions individuelles.

A la suite de ce diagnostic qui donne une vue sur l'organisation de la chaîne alimentaire au sein du CHU, nous préconisons la mise en place d'un plan d'actions structuré et adossé à des moyens humains et organisationnels adaptés afin de mieux nourrir le patient.
Ce plan d'actions pourrait s'articuler autour des axes suivants :

- Axe 1 - Pilotage et gouvernance.
- Axe 2 – Capitalisation des bonnes pratiques.
- Axe 3 – Organisation de la place de l'alimentation dans le parcours de soins.
- Axe 4 – Former les managers et les équipes.
- Axe 5 – Communication.
- Axe 6 – Innovation dans les pratiques.

Le livrable et les préconisations détaillées ont été présentées au comité de direction du CHU le 8 avril et en réunion de pôle[6] en juin. Suite à ces présentations, la direction du CHU a souhaité bénéficier de l'accompagnement par l'équipe projet CMQ / Creativ' pour la mise en œuvre de l'axe 4 sur la formation des équipes et des managers. Cette décision confirme la volonté de de l'établissement de recentrer l'alimentation au cœur du parcours de soins et de l'inscrire dans son futur projet d'établissement.

La phase 3 d'expérimentation des travaux a ainsi démarré en juin et comprend deux volets : un dispositif de formation à destination des agents en service de soin d'une part et une action de formation à destination des agents de la cuisine.

<u>Avancement des travaux : volet dispositif de formation à destination des agents en service de soin :</u>

Les premières rencontres avec le service RH, le service formation et la direction des soins du CHU ont permis de définir et valider les objectifs de la formation, les personnes ciblées ainsi que le format de la formation.
L'ambition de cette formation est de faire monter en compétence les soignants en services de soins afin de lutter contre la dénutrition du patient et de limiter le gaspillage alimentaire.

[6] Les réunions de pôle réunissent une fois par mois les cadres de santé chef de pôle, on compte une quinzaine de pôles au sein du CHU Dijon-Bourgogne.

Cette formation vise à homogénéiser les connaissances et les pratiques des soignants ; développer des compétences spécifiques pour professionnaliser le repas des patients ; s'appuyer sur la position stratégique des soignants pour qu'ils deviennent des observateurs de l'alimentation.
Les personnes ciblées pour cette formation sont les aides-soignants, les ASH[7] et les auxiliaires de puériculture.
Concernant le format, il s'agit de mettre en place un dispositif hybride avec une partie d'acquisition des connaissances théoriques à distance via du e-learning et une partie mise en situation / études de cas et échanges de pratiques en présentiel. Ce format correspond aux attentes de la direction RH du CHU qui souhaite, via ce projet, augmenter le volume des stagiaires formés, compléter l'offre de formation proposée aux ASH et aides-soignants et enfin profiter de cette opportunité pour accompagner les formateurs internes du CHU qui dispensent déjà une formation en lien avec l'alimentation en présentiel à la modernisation de leur offre (format mixte).

Pour l'équipe projet CMQ / Creativ', il s'agit d'une opportunité d'expérimenter la mise en place d'une formation avec une partie à distance à destination de publics qui ont peu d'appétence pour la formation et le numérique.

Lorsque ces éléments de cadrage ont été validé, la direction des soins et la DRH ont accepté la mise en place d'un groupe de travail regroupant les différents métiers au sein du CHU en lien avec l'alimentation en service de soin : ASH, aide-soignant, infirmier, cadre de santé, cuisinier, diététicien, orthophoniste, ergothérapeute. Les deux réunions du groupe de travail ont permis :

- De valider la liste des activités et les tâches associées à effectuer en service de soin en lien avec l'alimentation ;
- Pour chacune de ces tâches, le groupe de travail a identifié les savoir- savoir-faire et savoir-être associés ainsi que le niveau de maîtrise à atteindre en fonction des profils des agents ;
- Enfin, l'équipe projet a fait travailler les membres du groupe sur les profils des futurs stagiaires du dispositif via la construction de personna afin de mieux cerner les attentes et besoins de ce public en formation.

A la suite de ces différentes étapes de travail, le point d'avancement des travaux a été présenté en septembre au CLAN[8] du CHU qui a validé l'avancée des travaux ainsi que les objectifs de la formation proposée.

Les objectifs pédagogiques identifiés pour cette formation sont :

- PRENDRE CONSCIENCE de l'importance de l'alimentation dans le parcours de soins du patient lors de son séjour au CHU ;
- OPTIMISER l'ensemble des activités de la chaîne de l'alimentation en service de soins ;
- CONTRIBUER à l'équilibre alimentaire du patient
- METTRE EN PLACE un cadre propice à la prise du repas
- AMELIORER l'accompagnement du patient dans sa prise de repas.

Afin de mettre en place le futur dispositif de formation à distance, l'équipe projet CMQ / Creativ' a choisi de se faire accompagner par un prestataire externe. Ce prestataire sera en charge de construire les parties digitalisées du module en s'inscrivant dans un budget restreint. Le futur module e-learning sera directement installé sur la plateforme moodle du CHU. Le prestataire proposera également un accompagnement méthodologique à l'équipe projet afin d'optimiser au mieux les différentes étapes de la construction du module avec le CHU. Ainsi, au cours du second semestre 2022, un appel d'offres a été lancé et le cahier des charges rédigé a été soumis à 4 prestataires. 2 prestataires ont répondu à l'appel d'offres et l'équipe projet a choisi de travailler avec le cabinet Décimale Solution. Les travaux avec Décimale Solution ont débuté en décembre.

Parallèlement, la matière recueillie lors des réunions du groupe de travail du CHU a été retravaillée par le chargé de projet de Creativ' afin de construire une première proposition de scénario pédagogique d'une part et les

[7] ASH – Agents des Services Hospitaliers.
[8] La CLAN est le Comité de Liaison de l'Alimentation et de la Nutrition, cette instance existe au sein de chaque CHU et est une émanation de la Commission Médicale de l'Etablissement.

premiers éléments de contenus d'autre part. Le chargé de projet de Creativ' a ainsi compilé les importantes ressources bibliographiques disponibles et a fait appel à des experts identifiés au sein et en dehors du CHU concernant chacune des thématiques abordées.

Parmi, les experts du CHU identifiés, le service diététique occupe une place toute particulière dans la construction du projet. En effet, ce nouveau module de formation est prévu pour intégrer les contenus de la formation sur la prévention de la dénutrition actuellement dispensée par les diététiciennes du service. Ainsi, les diététiciennes sont à la fois garantes de la globalité de la formation car le service sera en charge de la mise à jour et du suivi de ce module de formation à la fin de l'accompagnement par l'équipe projet CMQ / Créativ' mais également fournisseuses de contenus sur tous les éléments où elles apportent leur expertise (dénutrition, équilibre alimentaire, CNO…).

Avancement des travaux : volet action de formation à destination des agents de la cuisine :

Les phases de diagnostic / analyse ont permis d'identifier un besoin de sensibilisation / formation des agents de la cuisine à la conception de menus végétariens afin de répondre à l'enjeu d'une alimentation plus durable au sein du CHU. En effet, l'encadrement intermédiaire de la cuisine centrale et des offices relais est volontaire pour expérimenter et tester de nouvelles recettes qui s'inscriraient dans une évolution des pratiques cependant, la direction et son encadrement ont besoin d'apports de connaissances et d'accompagnement sur ces sujets. Plusieurs échanges ont eu lieu avec l'équipe de direction de la cuisine centrale. Cependant le changement de directeur des affaires économiques durant l'été a ralenti l'avancée de ce volet du projet.

Le nouveau directeur économique rencontré en novembre 2022 a accueilli positivement l'accompagnement proposé et souhaite inscrire cette action dans un cadre plus global de mobilisation et d'implication des équipes de cuisine dans la participation au bien-être du patient. En effet, l'objectif étant de parvenir à adapter l'offre de la cuisine en fonction des catégories de pathologie des patients. On peut citer par exemple, les besoins en lien avec les traitements de cancérologie qui peuvent affecter les facultés olfactives du patient. Un second enjeu du projet serait de travailler avec précision sur ce qui est le plus gaspillé sur les plateaux repas du patient, a priori les légumes, pour travailler plus précisément sur des recettes en lien avec ces produits. Ce deuxième point rejoint les enjeux du projet de travailler sur la conception de menus ou de composantes végétariennes.

L'équipe projet a conçu un cahier des charges pour une formation des agents de la cuisine centrale et des offices relais en cours de validation en fin d'année 2022 par la direction des affaires économiques. L'objectif de la formation est de faire monter en compétences les agents de la cuisine centrale et des offices relais sur la conception et l'expérimentation de menus végétariens car la législation évolue et encourage la proposition de ces menus de manière hebdomadaire au sein des restaurations collectives. Plus globalement, en lien avec les difficultés soulevées lors de notre analyse et dans un contexte de mutations perpétuelles, cette formation doit donner les moyens aux agents de s'adapter aux changements impactant leur activité.

Les objectifs pédagogiques de la formation :

- PRENDRE CONSCIENCE des effets de notre alimentation sur l'empreinte carbone et le changement climatique.
- IDENTIFIER les leviers propres à la production culinaire en restauration collective pour réduire l'impact carbone des repas servis.
- ETRE CAPABLE d'élaborer un menu végétarien équilibré et de valeur
- ETRE CAPABLE de développer de nouvelles recettes végétariennes en cuisine collective et de proposer des plats valorisant les légumes
- ETRE CAPABLE de proposer des réponses culinaires adaptées aux conséquences de pathologies affectant les capacités olfactives et gustatives des patients

- ETRE CAPABLE individuellement et collectivement d'intégrer les conséquences d'une évolution de la demande dans l'organisation du travail

Les publics cibles :

- Les agents et responsables de production de la Cuisine (froide, chaude, diététique, pâtisserie).
- Les agents et responsables de production de Cuisines relais
- L'encadrement de la Cuisine Centrale et les diététiciennes de restauration

On note que les travaux menés font régulièrement l'objet d'échanges avec d'autres acteurs du projet ProDij' et spécifiquement en lien avec Justine Dahmani et Laura Arrazat qui travaillent respectivement sur la restauration scolaire de la ville de Dijon et la restauration universitaire en lien avec le CROUS Bourgogne-Franche-Comté au sein de l'équipe INRAE de Sophie Niklaus. En effet, l'enjeu est de partager l'avancement des travaux afin de mutualiser les résultats et d'avoir des approches complémentaires sur ces sujets.

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

Pour rappel, la phase de diagnostic démarrée en 2021 a permis de déterminer dans un premier temps une problématique de travail en adéquation avec l'actualité et les enjeux du 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 : 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 ?

L'année 2022 a permis de terminer la phase de diagnostic et d'analyse concernant ce secteur. Pour établir ce diagnostic, 22 entretiens qualitatifs ont été menés auprès de responsables d'exploitation, 8 avec des acteurs de la formation et 24 avec des acteurs de l'écosystème. Même si l'étude qualitative menée n'avait pas vocation à être représentative du territoire en termes de typologie d'exploitations interviewées, l'équipe projet a été attentive à rencontrer des acteurs œuvrant dans les différentes filières d'activités présentes au niveau local : grandes cultures (céréales et oléagineux), viticulture, bovins (viande et lait), ovins, aviculture, polyculture, poly-élevage et maraîchage. Par ailleurs, sur les 22 exploitations visitées plus de 70% d'entre elles travaillent en agriculture conventionnelle.

Le livrable de cette partie des travaux est une note d'analyse dont on peut présenter la synthèse ci-dessous :

L'équipe projet a tout d'abord souhaité présenter l'évolution du secteur de la production agricole depuis le milieu du 20ème siècle car le modèle productiviste mis en place à cette époque impacte toujours fortement la culture professionnelle du secteur. Une remise en cause de ce modèle a émergé à partir des années 70 parallèlement aux évolutions des politiques publiques, des programmations de la PAC[9] et des politiques d'intervention régionales et des collectivités locales.

Les perspectives du secteur agricole identifiées dans ce travail sont :

- Un besoin d'attirer de nouveaux entrants dans le secteur ;
- La nécessité pour les agriculteurs de dégager plus de revenus de leur activité
- Un enjeu de faire évoluer les pratiques agricoles pour les rendre moins nocives pour l'environnement.

[9] Politique Agricole Commune.

Les recherches bibliographiques menées ainsi que les entretiens effectués ont permis de dresser le portrait de la taille et de la typologie des exploitations en Côte d'Or ainsi que de cartographier les acteurs de l'écosystème en les rattachant aux divers champs d'intervention sur lesquels ils interviennent :

De manière synthétique, l'étude a permis d'identifier les nombreux atouts dont le secteur dispose pour répondre aux problématiques identifiées :

- Les actifs du secteur font preuve d'une grande capacité d'adaptation aux aléas météorologiques, aux attentes des consommateurs ou encore à l'arrivée de nouvelles technologies pour les accompagner dans leurs activités ;
- Cette capacité est directement corrélée à une habitude d'expérimenter de nouvelles pratiques et d'échanger au sein de réseaux d'agriculteurs afin de conforter des réussites individuelles ou au contraire apprendre des essais et tentatives qui ont pu échouer chez les uns ou les autres.

A l'inverse, les actifs et exploitants du secteur sont confrontés à divers enjeux :

- Sur le plan économique, l'écosystème de production est extrêmement contraint par le modèle agro-industriel qu'il s'agisse des modalités de productions, des choix stratégiques de diversification des activités (souvent liés à de forts investissements financiers) et de la concentration des acteurs sur la partie aval de la production qui laisse peu de marges de manœuvre aux agriculteurs ;
- Sur le plan des ressources humaines, parallèlement à la question de la reprise à 10 ans de nombreuses exploitations suite au départ en retraite des exploitants et de l'attractivité du secteur, se pose la question

de l'adéquation entre les projets d'activité des nouveaux entrants dans le secteur et la typologie des exploitations à reprendre.

Enfin, il semble nécessaire de réinterroger l'offre de formation territoriale afin de répondre aux nouveaux besoins en compétences que génèrent les évolutions et enjeux du secteur.

Les préconisations et axes de travail identifiés pour le secteur sont les suivants :

- Axe 1 – Soutenir la transition écologique des exploitations par les politiques publiques avec les leviers suivants :
  - Les incitations financières et le réglementaire,
  - Une animation territoriale et d'ingénierie via différents volets d'action : le développement des projets alimentaires territoriaux (PAT) ; le soutien à la constitution de filière locales en réponse à des besoins identifiés ; rendre la restauration collective publique acteur de la transition alimentaire via des politiques d'achats orientées vers des productions durables et locales
  - La sensibilisation des consommateurs à des achats responsables
- Axe 2 – Accompagner les nouveaux besoins en compétences et en connaissance des agriculteurs exploitants, salariés et futurs salariés :
  - Encourager les agriculteurs à développer leurs compétences techniques via la formation continue en prenant en compte les étapes suivantes : information et sensibilisation aux enjeux du changement climatique, les fondamentaux de l'agro écologie et les formations techniques
  - Appui au développement des compétences non directement liées au cœur d'activité
  - Des parcours et des contenus de formation initiale à destination des nouveaux entrants dans le secteur à repenser
- Axe 3 – Promouvoir les métiers et les formations
  - La déclinaison de « La Voie des Talents »[10] sur le secteur de l'agriculture
  - L'utilisation du Parcours avenir pour favoriser la connaissance du secteur

La finalisation de cette note d'analyse a permis de présenter ces travaux au Service Régional de la Formation et du Développement (SRFD) de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) Bourgogne Franche-Comté le 6 septembre et de répondre aux questions en lien avec ces travaux.

Les résultats des investigations et la note d'analyse ont également été présentés au bureau de la CPRE agricole (Commission Paritaire Régionale de l'Emploi) le 6 décembre.

Concernant ces deux instances, les retours montrent que le diagnostic est bien conforme à la réalité et que l'analyse des besoins, enjeux, forces et faiblesses du secteur pourraient être étendus au périmètre régional. Les membres de la CPRE agricole ont proposé à l'équipe projet de se rapprocher de la chambre d'agriculture de Côte d'Or directement concernée par ces travaux. L'équipe projet n'a pas eu de retour à ce jour suite à cette sollicitation.

<u>Les premiers travaux d'essaimage des résultats du projet.</u>

La quatrième phase de la méthodologie de travail suivie dans le cadre du projet ProDij' consiste à essaimer les résultats des travaux et des expérimentations au niveau du territoire de la région Bourgogne-Franche-Comté. Le second semestre de l'année 2022 a permis de présenter les premiers résultats des travaux menés au-delà des acteurs impliqués directement dans le projet.

[10] « La Voie des Talents » est un concept et une marque qui ont été testés et déposés sur le territoire de la Bourgogne-Franche-Comté par Creativ'/Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation, goût, tourisme pour promouvoir les métiers et les formations de manière innovante.

En effet, le CMQ est intervenu en réunion des DDFPT[11] de l'hôtellerie-restauration de l'académie de Besançon sur proposition de l'inspectrice de la filière pour présenter les résultats des travaux menés sur la restauration collective au sein d'un établissement hospitalier. L'objectif était de mettre en perspective les besoins identifiés de sensibilisation et de formation à la cuisine végétarienne des cuisiniers salariés de restauration collective avec le regard que les directeurs adjoints d'établissement portent sur les pratiques de leurs enseignants sur le sujet.

Les retours des DDFPT est assez symptomatique des réactions rencontrées lorsque l'on aborde la question de la végétalisation de l'assiette. En effet, les représentants des 5 lycées hôteliers présents estiment de manière globale que leurs enseignants sont tout à fait sensibilisés et ont les connaissances adaptées à la conception de menus végétariens. Par ailleurs, dans les établissements où les restaurants pédagogiques sont autonomes dans leurs approvisionnements (c'est-à-dire qu'ils effectuent leurs achats indépendamment de la cantine scolaire), un travail est effectué au sein des restaurants pédagogiques sur les approvisionnements afin que ceux-ci soient plus durables (bio ou approvisionnement local). Enfin, les directeurs délégués estiment que le frein à la présentation de menus végétariens est lié aux attentes de la clientèle qui ne souhaite pas consommer de menu végétarien en restaurant pédagogique. Il semble, cependant, que ces propos ne reposent sur aucune enquête ou expérimentation menée auprès de la clientèle ou en restaurant pédagogique. A titre d'illustration, on peut noter que dans un des lycées présents ce jour, un seul menu végétarien a été proposé sur toute la programmation annuelle.

Par ailleurs, l'équipe projet ProDij' a été conviée au séminaire de rentrée de l'enseignement agricole qui s'est tenu le 20 octobre à Beaune. L'équipe projet CMQ/Creativ' est intervenue devant les chefs d'établissement de tous les lycées agricoles de Bourgogne-Franche-Comté sur les enjeux en termes d'évolution des métiers d'une alimentation plus durable en restauration collective. L'intervention a été ainsi focalisée sur l'évolution des métiers de cuisinier ainsi que sur le métier d'acheteur en cuisine.

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

1. Caractériser l'offre de formation existante.

Dans le cadre des travaux du projet ProDij', la phase 3 d'expérimentation actuellement en cours au sein du CHU décrite précédemment a permis l'analyse de l'offre de formation interne au CHU en lien avec l'alimentation et les travaux en cours vont permettre de compléter et d'enrichir cette offre.

Par ailleurs, en 2022, le CMQ a produit une note sur la filière œnologie sur sollicitation du DRAFPIC[12] afin d'apporter un éclairage sur l'offre de formation existante en région. Cette note est reproduite en annexe 1.

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

- **Le projet DEFI**

Poursuite en 2022 de ce projet issu des travaux de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences mené par le CMQ et Creativ'. 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.

Rappel des objectifs stratégiques du projet :

- Accompagner la montée en compétences des actifs et futurs actifs des métiers de la relation client via les organismes de formation de la région en lien avec les nouvelles compétences attendues par les entreprises

[11] DDFPT sont les Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques au sein des lycées professionnels.
[12] Le DRAFPIC est le Délégué Régional Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue.

- Revaloriser les activités et les métiers de la relation client sous un nouveau jour en montrant le haut niveau de compétences attendus

Objectifs opérationnels :

- Acculturer les formateurs et organismes de formation à de nouvelles pratiques, outils et ressources pédagogiques ;
- Co-concevoir et construire de nouveaux outils pédagogiques, former à de nouvelles pratiques
- Accompagnement à la mise en œuvre de ces nouveaux outils

Outils développés :

- 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.

17 établissements ou réseaux d'établissements et de formation impliqués sur toute la région BFC (formation continue, initiale, par apprentissage)[13].

L'année 2021 avait permis de lancer le projet et d'impliquer les acteurs et de débuter la co-construction des outils. L'année 2022 a permis de finaliser la construction des outils et de mener une importante phase d'accompagnement à l'appropriation des outils digitaux et au théâtre forum par les établissements de formation impliqués et les formateurs.

Réalisations : des sessions de formations de formateurs au théâtre forum qui ont permis de former près d'une quarantaine de professionnels, des ateliers d'initiation aux outils digitaux et de co-construction, une application de rapid-learning accessible aux enseignants et leurs élèves, 2 saynètes originales créées de serious game sur la relation client, un hub en réalité virtuelle qui permettra d'insérer des ressources pour valoriser le patrimoine régional.

- **L'idéathon.**

L'origine de cet évènement tient dans la volonté du CMQ 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'OCDE[14] 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'ESADD et de proposer à un panel d'étudiants de l'enseignement supérieur un ideathon afin de travailler sur la créativité des étudiants dans un cadre collaboratif.

L'événement a eu lieu les 13 et 14 janvier 2022. L'ambition des deux journées a été 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 a été dispensée aux étudiants en amont de l'événement. Le travail des étudiants visait à proposer des solutions innovantes aux problématiques des entreprises.

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 ;

[13] AFPA, Réseau des Greta de Bourgogne, MFR Pontarlier, CCI Smart Campus 21, Stello formation, Réseau des Greta de Franche-Comté, IFPA, Lycée Saint Bénigne, Lycée du Castel, Lycée Mandela, Mascot, CCI 89, CFA Montbéliard, Cuisine Mode d'Emploi Besançon, CIFA de l'Yonne, CIFA de Mercurey, Alternance Bourgogne Dijon.

[14] OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques

- 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 :

- Institut Agro Dijon 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'ideathon. 16 étudiants se sont inscrits à ce module ;
- Le master LEACA[15] de l'UFR Langues et Communication de l'université de Bourgogne. Les deux journées d'ideathon ainsi que la formation aux techniques de creativité ont fait partie intégrante de la formation des 26 étudiants du master.

Les autres étudiants participants étaient issus de formations diverses : étudiants de l'ESADD, de l'ESTP, de l'ESEO et étudiants de BTS du lycée Saint Joseph.

Au total près de 120 étudiants ont participé à l'évènement qui s'est tenu à Saint Apollinaire. L'espace Tabourot a été prêté par la mairie en échange de propositions de problématiques concernant la commune.

Mobilisation des entreprises :

Les partenaires ont ciblé un panel d'entreprises locales prospects potentiels pour proposer des problématiques de travail aux étudiants portant sur la thématique du développement durable. Au total 11 structures ont proposé 17 problématiques de travail aux étudiants. Les entreprises proposant des problématiques se sont acquittées d'une participation financière afin de couvrir les frais liés à l'évènement. Voici quelques exemples de problématiques proposées : *Comment faire pour que la production agricole du territoire donne envie aux consommateurs de s'approvisionner en local ?*, *Comment mettre en place de façon optimale, la gestion d'arbres fruitiers municipaux ainsi que l'organisation des récoltes et distribution de fruits ?* ou encore *Sachant que 70% des déplacements de moins de 3 Km sur la commune se font en voiture, Comment inciter les Epleumiens à se déplacer « différemment » : à vélo, trottinette, autre (moyens perso ou collectifs) ?*

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'idéathon ;
- 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

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

- Clôture de l'évènement : pitch devant le jury ; délibération du jury ; annonces des résultats et remises de prix.

  Les résultats de l'événement :

Les points forts :

- Une participation de 120 étudiants et de 11 structures et entreprises du territoire ;
- L'accompagnement et la formation des organisateurs au coaching des étudiants a été riche d'enseignements ;
- Une dynamique partenariale positive : les trois partenaires organisateurs ont très bien fonctionné ensemble ;
- La formation des étudiants aux techniques de créativité a été positive ;
- Une satisfaction globale des participants entreprises et étudiants sur l'évènement.

Les points d'amélioration :

- Les résultats en terme de production ont été insuffisants par rapport à la méthode de travail proposée qui devait permettre de produire beaucoup d'idées (= phase d'ideation).
- L'accompagnement des étudiants dans la production est à affiner ;
- Le groupe de travail retient l'idée de retravailler avec le jury de professionnels pour sortir d'une posture trop évaluative des projets proposés par les étudiants.

Perspectives :

Les organisateurs souhaitent proposer une troisième édition de cet évènement en janvier 2023 en retravaillant la communication autour de l'évènement et les points d'amélioration identifiés. Les établissements de formation sont également partant pour réitérer la participation de leurs étudiants.

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.

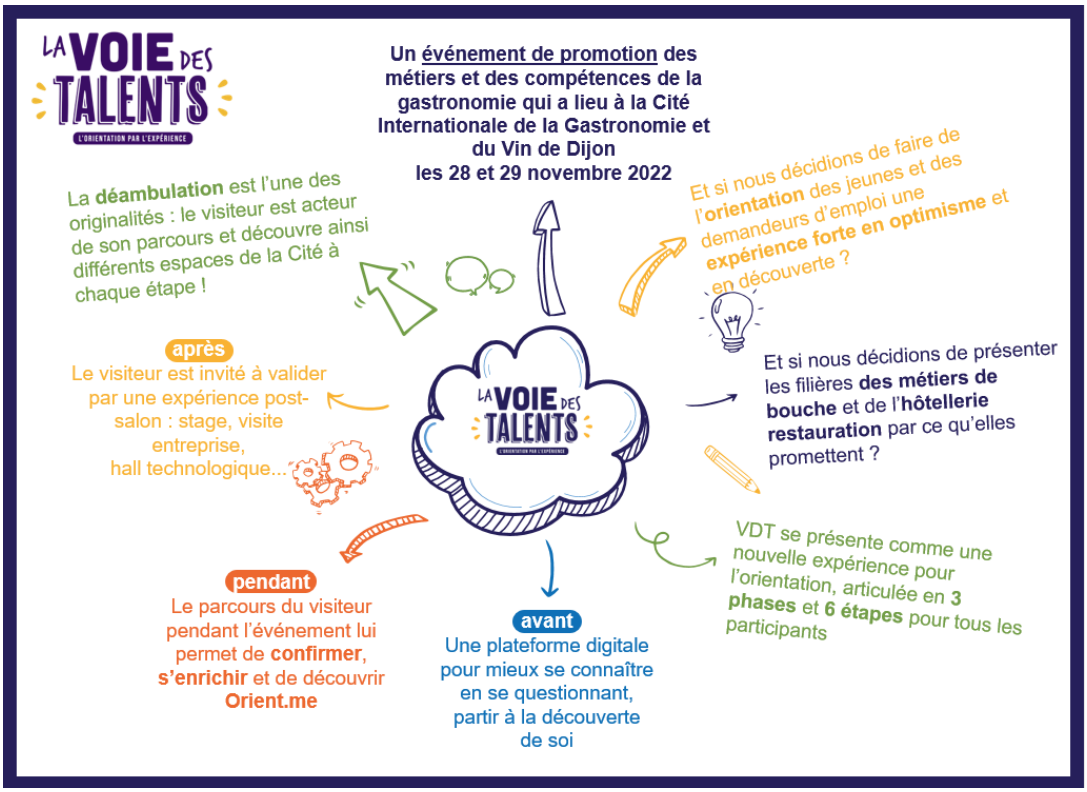
Différentes actions menées visent l'atteinte de ces objectifs.

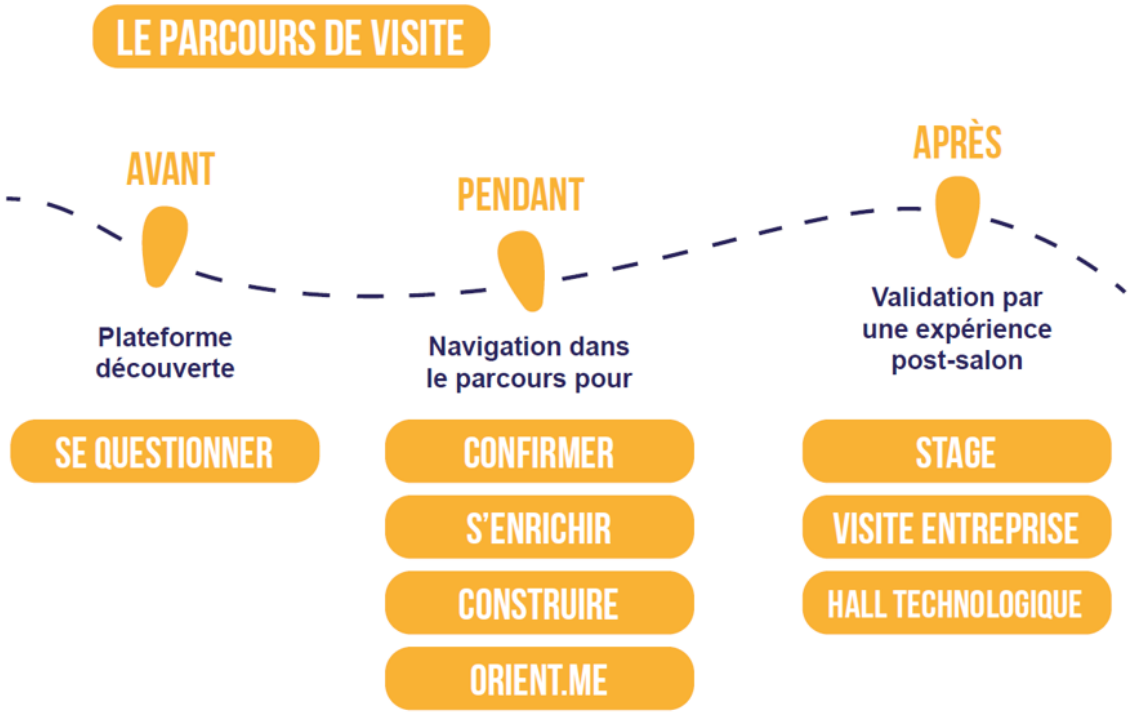
- **La Voie des Talents.**

L'année 2021 avait permis de construire et de tester un nouveau concept de salon de promotion des métiers intitulé « La Voie des Talents » (marque déposée). Au premier semestre 2022, l'équipe projet avait tiré un bilan de la première édition du salon et conçu et finalisé un kit d'essaimage (voir extraits en annexe 2) du concept ainsi qu'une charte de bonnes pratiques d'utilisation du concept pour tout partenaire intéressé. Une communication via les réseaux sociaux a été menée début juin pour promouvoir ces outils.

En 2022, a eu lieu une seconde édition de l'évènement les 28 et 29 novembre 2022 à La Cité Internationale de la Gastronomie et du Vin. Cette seconde édition a porté sur les métiers de la gastronomie : les métiers de bouche, de la gastronomie et du service.

Rappel du concept de l'évènement :





Afin d'organiser cette seconde édition, le CMQ a mobilisé l'écosystème de ses partenaires et a proposé aux lycées du territoire d'intervenir pour présenter les métiers en lien avec une ou plusieurs formations dispensées au sein de l'établissement. De manière globale, les lycées et partenaires du monde économique ont adhéré immédiatement au projet.

Les partenaires impliqués autour du CMQ organisateur de l'évènement :

- La Cité Internationale de la Gastronomie et du Vin (CIGV)
- Le Groupement de Promotion des Produits Régionaux (GPPR)

- CCI Métropole de Bourgogne
- Umih 21
- Creativ'/PLIE
- Lycée Simone Weil
- Lycée Anna Judic
- Lycée du Castel
- ENIL Bio de Poligny
- Lycée Friant
- Lycée Félix Kir
- Lycée agricole du Morvan
- Lycée Saint Bénigne
- CIO de Dijon et de Beaune
- Chambre des métiers et de l'artisanat
- Les commerces du Village gastronomique de la CIGV

Outils de communication

Le CMQ s'est appuyé sur les équipes de Creativ', du pôle culturel de la CIGV et de la CCI Métropole de Bourgogne pour la mise à jour des outils de communication afin de les adapter à cette nouvelle édition :

- Mise à jour de la page internet de La Voie des Talents pour que les visiteurs puissent s'inscrire via la billetterie weezevent ;
- Bandeau / affiche / flyer de présentation de la Voie des Talents ;
- Guide visiteur à télécharger sur la page internet de La Voie des Talents ;
- Carnet de bord remis au visiteur lors de son arrivée ;
- Guide exposant.

Mobilisation des publics

La mobilisation des publics scolaires a été menée par le CMQ via le catalogue explor'actions du Conseil Régional et les fiches proposées dans le cadre du catalogue Relation Ecole Entreprise de la région académique. Enfin, la directrice opérationnelle du Campus a informé les référents de réseaux de la Côte d'Or de la tenue de l'évènement et a pu intervenir pour présenter le projet au sein d'une des réunions de réseau du secteur 2 de la Côte d'Or.

Les publics demandeurs d'emplois ont été mobilisés via le réseau des prescripteurs de l'emploi informé de l'évènement par le PLIE. Par ailleurs, les publics DAQ[16] ont été informés via le travail effectués avec Creativ' en lien avec le réseau.

Conception des stands métiers, orient.me et offre post salon :

Plusieurs réunions d'organisation de l'évènement ont eu lieu en visio de septembre à novembre afin de concevoir les animations, identifier et commander le matériel nécessaire et imaginer la déambulation au sein de la Cité de la gastronomie.

Les animations proposées sur les différents stands métiers ont été réfléchies pour mettre en activité le visiteur mais aussi pour permettre aux élèves en formation de présenter des gestes de leur futur métier en lien avec la progression pédagogique en cours au sein de l'établissement de formation :

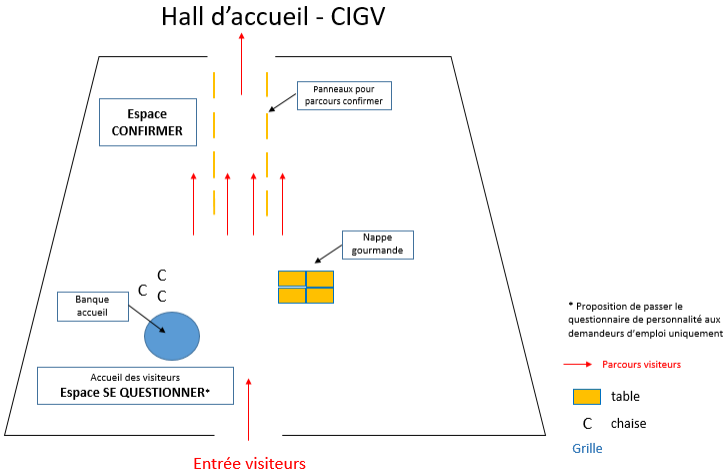
Métier	Animations	Etablissement
Boucher	Ficelage d'un rôti et découverte des différents morceaux du bœuf	Interbev / salarié d'une boucherie indépendante
Poissonnier / aquaculteur	Découverte de l'élevage du poisson et de la transformation , dégustation de produits de la ferme d'exploitation	Lycée agricole du Morvan

[16] DAQ – Dispositif Amont à la Qualification.

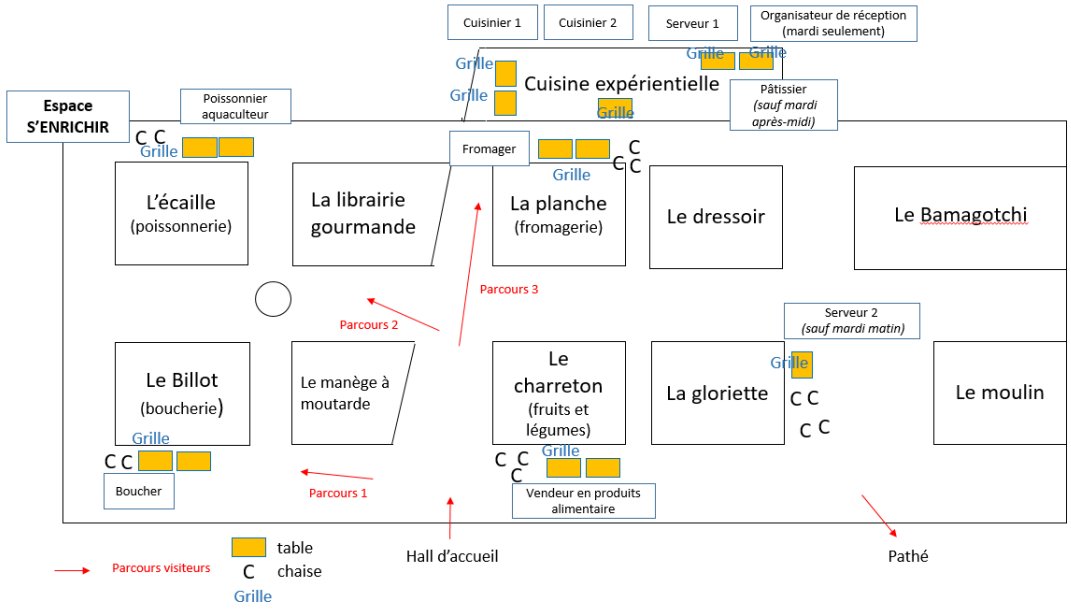
Fromager	Fabrication de beurre / découverte de différents types de fromage	ENIL BIO Poligny
Vendeur de produits alimentaires	Développement d'un argumentaire de vente des légumineuses / reconnaissance des légumineuses	Lycée Félix Kir
Pâtissier	Travail du chocolat à l'aide de poches à douille	Lycée du Castel
Cuisinier	Utilisation d'une poche à douille pour la fabrication de gougères / travail sur les fiches produits	Lycée Saint Bénigne / Lycée du Castel / Lycée Friant / Lycée Anna Judic
Serveur	Reconnaissance des arômes / pliage de serviettes / fabrication de cocktail	Lycée Friant / Lycée Anna Judic / Lycée du Castel / Lycée Saint Bénigne
Organisateur de réception	Découpage de fruits	Lycée Friant

L'offre post salon a été retravaillée suite à la première édition et l'équipe de CCI métropole de Bourgogne a conçu un escape game à destination des visiteurs dont le fil conducteur était de montrer l'intérêt aux visiteurs d'effectuer des immersions en entreprise.

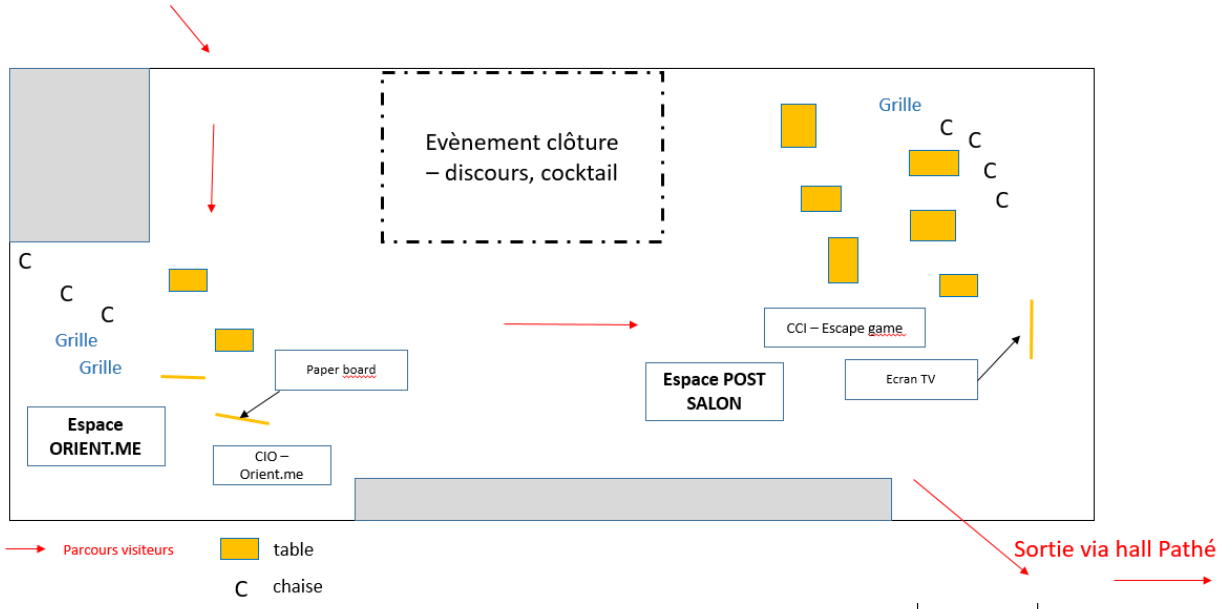
<u>La préparation opérationnelle des deux jours de salon :</u>
L'aménagement des espaces au sein de la Cité Internationale de la Gastronomie et du Vin :



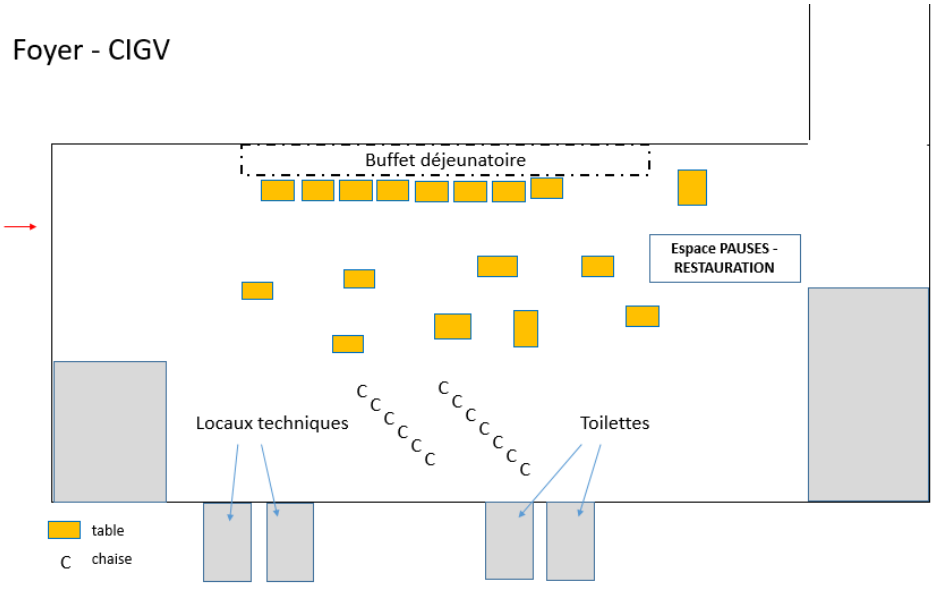
Village gastronomique - CIGV



Lounge Pathé - CIGV



Foyer - CIGV



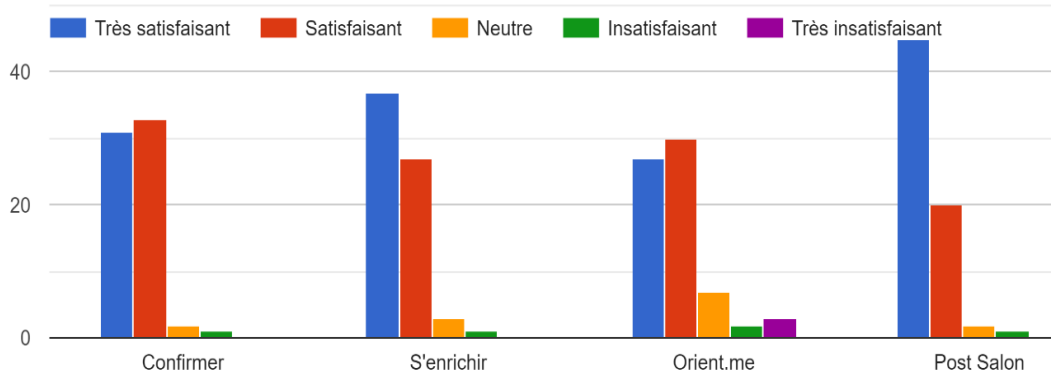
La directrice opérationnelle du CMQ a rencontré deux fois les élèves de terminale du lycée Simone Weil afin de leur présenter leurs missions et de leur faire visiter les différents espaces du salon. Les élèves avaient en charge l'accueil des visiteurs, l'accompagnement des groupes lors de leur déambulation dans le salon, la gestion de l'espace de pause et de restauration des exposants ainsi que l'administration du questionnaire de satisfaction aux visiteurs en sortie de salon.

Le CMQ a également produit un protocole pour l'installation des espaces ainsi que le matériel associé. Un second guide reprenait la liste des tâches à réaliser par espaces.5 collègues de Creativ' ont été mobilisés pour les deux jours de salon et ont pris chacun la responsabilité d'un espace du salon (accueil / espace confirmer – espace s'enrichir – espace Orient.me / post salon – espace restauration des exposants). Leur appui a été précieux et a permis de gérer de façon optimale les flux de visiteurs qu'il s'agisse de groupes scolaires et de stagiaires de la formation professionnelle ou de demandeurs d'emploi ou partenaires venus visiter individuellement le salon.

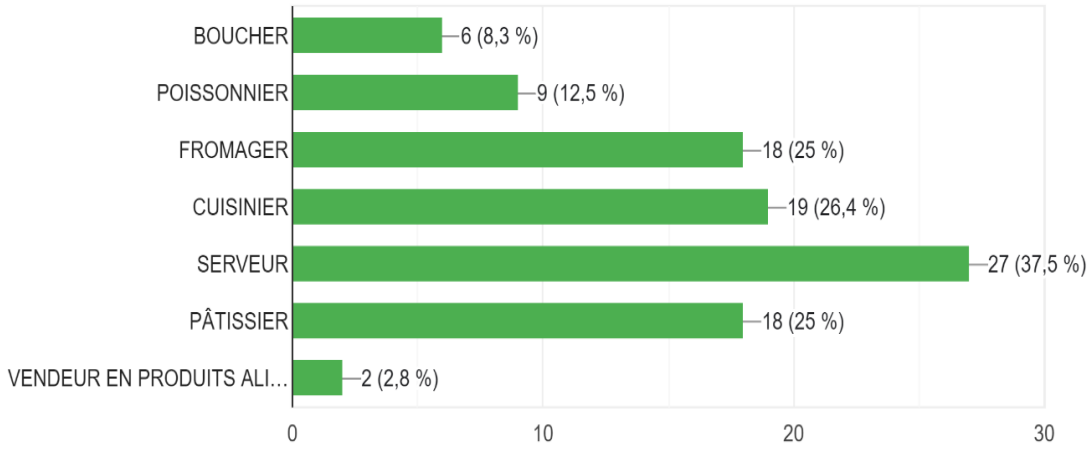
Bilan et résultats.
Nombre de visiteurs :
762 dont 573 scolaires (4ème principalement et enseignants accompagnateurs) soit 75% du public, 145 stagiaires de la formation professionnelle / demandeurs d'emploi (une majorité de publics DAQ et FLE) et 44 partenaires.

Exposants :
Plus de 90 intervenants par jour : élèves, intervenants, formateurs, partenaires. En plus des partenaires présents cités plus haut, l'Umih 21 et la Chambre des métiers et de l'artisanat ont permis la mobilisation de professionnels présents sur les stands métiers pour présenter leurs métiers sur des créneaux de quelques heures à une ou deux journées. Les entreprises suivantes ont été présentes : Les champs du destin, Grill & Cow, L'Emile Brochettes, Bernard Loiseau, Le double V et Interbev.

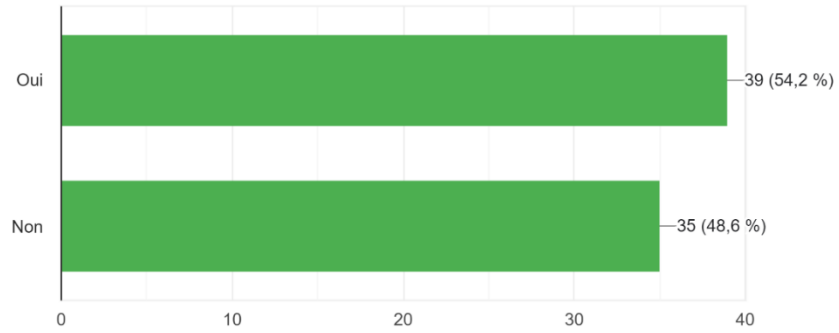
Les enquêtes satisfaction administrées auprès des visiteurs ainsi qu'auprès des exposants ont donné des résultats plutôt très positifs :
Satisfaction des visiteurs par rapport aux espaces :



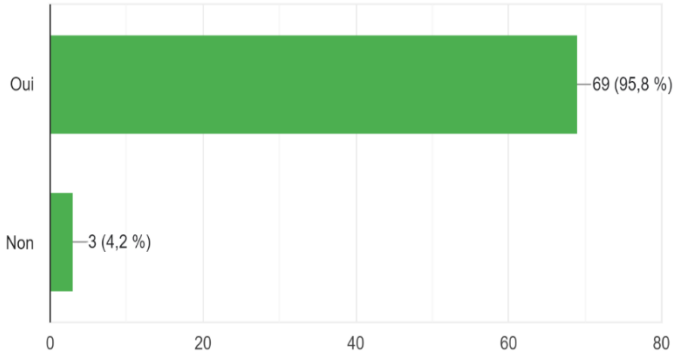
Quel stand métier avez-vous préféré ?



Ce salon vous a-t-il aidé à réfléchir à votre avenir professionnel ?



Recommanderiez-vous le salon pour l'année prochaine ?



L'évaluation à chaud auprès des exposants montre que les 37 répondants ont retenu les points positifs suivants :

- Lieu adapté à l'évènement – 100%
- Durée de la manifestation – 81%
- Répartition des groupes – 70%
- Temps d'organisation – 78%
- **Réponse à l'objectif de découverte (métiers et formations) – 89%**
- Matériel mis à disposition – 70%
- Ateliers diversifiés - 68%
- Ateliers attractifs – 73%

- Satisfaction globale – 70%

Les points d'amélioration identifiés sont les suivants :
- Implication des groupes de visiteurs
- Information et communication vers les exposants de la part de l'organisation
- Partie orient.me pas assez adaptée à la formation pour adultes

Par ailleurs, un bilan à froid a été effectué avec les partenaires et organisateurs, il ressort les éléments suivants :

Les points positifs

Lieu : lieu emblématique très adapté en terme de déambulation qui permettait de ne pas avoir des effets de masse
Participation et appui des partenaires : lycées (enseignants et élèves), acteurs du développement économiques, professionnels, collègues de Creativ', équipes du pôle culturel de la CIGV
L'implication des élèves : professionnalisme des élèves des lycées. Les élèves sont sortis de leurs zones de confort.
Animation de la nappe gourmande : étape qui a permet de gérer les arrivées des groupes et la gestion des flux
Animations sur les stands métiers : pratique de gestes métiers par les visiteurs au-delà de simples démonstrations sur la plupart des stands métiers
Les animations sur les stands Orient.me et post salon : échanges constructifs avec les visiteurs
Communication sur les réseaux sociaux : beaucoup de posts linkedIn + vidéo teasing + vidéo de bilan

Les points d'amélioration

Relations avec le lieu d'accueil CIGV
Animations de certains stands métiers: pas assez de participatif de la part des visiteurs
Confirmer : livret complexe pour les collégiens, accompagnement nécessaire
Orient.me : partie accueil des demandeurs d'emploi, à travailler visibilité de l'offre de formation professionnelle / difficulté d'accueil de deux types de public
Post salon : valorisation insuffisante de la plaquette sur les 15 commandements du stagiaire
Communication interne : liaison DDFPT – enseignants à fluidifier pour partage d'infos, commerçants peu informés
Communication externe presse classique : échec conférence de presse et pas de couverture de presse de l'évènement

- **Carrefour Jeunes Chercheurs Entreprises**

Afin de travailler sur l'attractivité des filières et des formations en lien avec l'agriculture, le CMQ a participé à l'organisation aux côtés du rectorat, de l'UFR Sciences et Vie de la Terre, de l'INRAE, de l'Agence Economique Régionale et de l'IFRIA à un Carrefour Jeunes Chercheurs Entreprises sur la thématique de l'agroécologie. En effet, le 10 mars près de 90 élèves de lycée ont découvert des formations, des travaux des chercheurs et des entreprises travaillant en lien avec l'agroécologie. Ainsi, les lycéens ont découvert plusieurs entreprises : AGRONOV, l'ATELIER A CROC, NOVASOL EXPERT et AMIROY, leurs différents métiers ainsi que leurs problématiques de travail. L'objectif était de faire découvrir aux étudiants les enjeux de l'agroécologie et de leur montrer des solutions innovantes dans les domaines environnementaux et alimentaires ainsi que les différentes formations pour travailler dans ce secteur.

- **Forum de l'emploi Hôtellerie-restauration à Beaune**

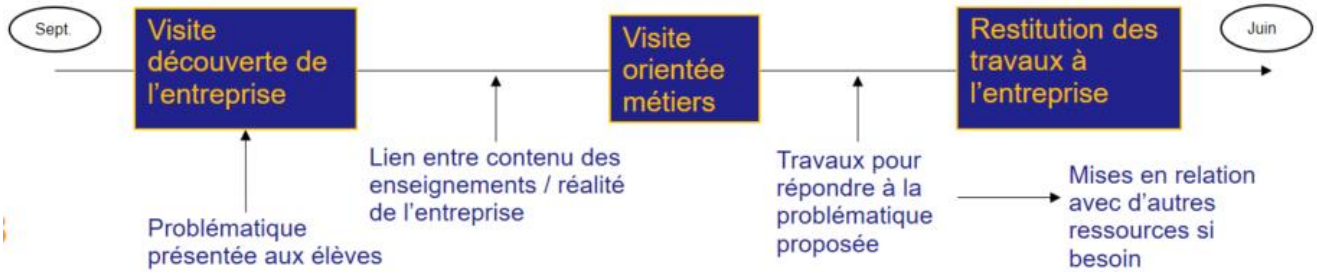
Le CMQ a également participé au 1er semestre au Forum de l'emploi en hôtellerie-restauration à Beaune co-organisé par le Club hôtelier de Beaune et Pôle Emploi. Cet évènement vise d'une part à valoriser les métiers et les formations du secteur et d'autre part à identifier de potentielles recrues pour les entreprises du secteur en vue du démarrage de la saison estivale.

Une demi-douzaine d'organismes de formation de la région sont présents pour présenter et faire tester aux visiteurs les gestes métiers de la cuisine, du service et de l'hôtellerie (réception, étage). Dans un second espace, un job dating permet aux entreprises de se faire connaître des demandeurs d'emploi qui visitent le salon.

Le CMQ était présent avec les boîtes d'escape game sur les soft skills développées par le PLIE. Ce sont les stagiaires en formation réception du Greta de Dijon qui ont animé le stand permettant aux visiteurs de tester l'escape game est d'échanger ensuite sur les compétences requises dans le métier de réceptionniste.

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

Depuis 2018, le CMQ accompagne les collèges qui le souhaitent à la mise en œuvre du Parcours avenir[17]. 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.
Pendant le 1er semestre 2022, le CMQ a poursuivi l'accompagnement de 16 élèves du collège Pardé à Dijon pour la mise en œuvre du Parcours Avenir. Débuté en septembre 2021, ce projet visait à accompagner 16 élèves de quatrième et troisième potentiellement décrocheurs à réfléchir à leur orientation. Le CMQ avait proposé un accompagnement sur l'année scolaire structuré autour de la réponse à une problématique de l'entreprise Boisset basée à Nuits Saint Georges. Cette entreprise viticole de 800 salariés a proposé aux élèves de réfléchir à la problématique suivante : « Comment l'entreprise Boisset peut s'adapter au changement climatique ? ».

Début 2022, les élèves ont participé à un atelier sur les fresques du climat pour mieux comprendre les enjeux du changement climatique. Une seconde visite de l'entreprise Boisset leur a été proposée en février et ils ont pu découvrir une dizaine de métiers au sein de l'entreprise.
Enfin, les élèves ont préparé le concours académique Challenge Innov' qui consiste à valoriser un projet mené en lien avec une entreprise où les élèves doivent présenter ce qu'ils ont vu, ce qu'ils ont fait et ce qu'ils ont appris. Les élèves de Pardé ont remporté le prix collège de ce concours.
Un temps de restitution des travaux a été organisé au collège en présence de l'entreprise Boisset, du CMQ, des familles et de la direction de l'établissement permettant ainsi de valoriser les élèves et leur investissement dans le projet. Sur les 16 élèves impliqués dans le projet (on rappelle qu'il s'agit d'élèves en grande difficulté), 8 se sont réellement investis et ont participé activement à cette restitution.

Afin de démultiplier les projets proposés aux collèges ainsi que de renforcer l'impact de ce type d'action, le CMQ a déposé une demande de financement auprès du Conseil Régional dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation afin de bénéficier du soutien d'un chargé de projet à mi-temps pour la mise en œuvre des actions. La demande de financement ayant été obtenue durant le second semestre 2022, le déploiement des actions débutera en 2023.

[17] 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.

4. International

Durant l'année 2022, le CMQ a pu participer à deux actions en lien avec l'international :

- Déplacement à Esslingen en Allemagne afin de participer au Conseil stratégique du Réseau bilatéral pour la coopération dans la voie professionnelle (ABB) qui réunit les académies de Dijon, de Besançon, de Lyon et de Strasbourg côté français et l'Akademie der Beruflichen Bildung et le land du Baden-Württemberg du côté Allemand.

- Participation à l'accueil d'une délégation marocaine de représentants de l'enseignement agricole marocain et de chefs d'établissements de formation initiale et continue accueillie pour une semaine en région Bourgogne-Franche-Comté. Cette rencontre a été l'occasion d'échanger sur le label campus et les actions mises en place grâce à ce réseau et de comparer avec les initiatives existantes au Maroc.

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

Parmi les actions menées et présentées plus haut on note qu'un certain nombre d'entre elles placent le CMQ en interraction avec de nombreux acteurs du territoire.

Cet ancrage dans les réseaux locaux ont permis au CMQ d'être positionné comme un des principaux partenaires de la réponse à l'AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) Compétences et Métiers d'Avenir dans la catégorie « Dispositif de formation » pour le projet Agro Open Lab porté par l'Institut Agro Dijon. Ce projet déposé une première fois en février puis en juillet vise la mise en place d'un lieu innovant d'apprentissage et de découverte des compétences et des métiers au service de la transition agri-alimentaire en région Bourgogne-Franche-Comté. Lors du second dépôt, le projet a été sélectionné pour l'oral mais n'a pas été retenu. Une réflexion est en cours pour remodeler le projet et le redéposer en mars 2023.

Par ailleurs, la directrice opérationnelle du CMQ est toujours impliquée dans le développement inter-régional de la Vallée de la gastronomie en tant que membre du jury du Comité d'agrément de la Vallée. Ce jury se réunit plusieurs fois par an si besoin afin de rendre un avis sur les candidatures à la distinction « Expérience remarquable » de la Vallée de la gastronomie ainsi que sur les manifestations ou offres souhaitant bénéficier du titre « Offres Gourmandes » sans avoir la possibilité d'obtenir un label de qualité existant (ex marchés).

6. Communication.

- **Site internet**

Durant l'année 2022, le CMQ a posté 2 articles d'actualité sur la page internent du CMQ.
Par ailleurs, la page internet du CMQ sur le site de Creativ' a été retravaillée durant l'année. Une page dédiée au projet ProDij' et à ses résultats est également présentée sur le site internet de Creativ'.

PRÈS D'UNE CENTAINE DE LYCÉENS PRÉSENTS AU CARREFOUR JEUNES CHERCHEURS ENTREPRISES SUR L'AGROÉCOLOGIE

Ce jeudi 10 mars, à la Faculté des Sciences, les équipes du service Relation Ecole Entreprise du rectorat, de l'UFR Sciences et Vie de la Terre et de L'Environnement, de l'INRAE, de l'Agence Economique Régionale, de l'IFRIA (Centre de formation par apprentissage pour les métiers de l'industrie alimentaire) et du Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation, goût, tourisme ont organisé un évènement sur l'agroécologie, avec des étudiants, des enseignants et des chercheurs venus animer des stands pour présenter leurs travaux et les formations en lien avec l'agroécologie.

Ces interventions ont également permis à des étudiants des lycées agricoles Wittmer de Charolles et Gauthey de Chalon-sur-Saône de découvrir plusieurs entreprises : AGRONOV, l'ATELIER A CROC, NOVASOL EXPERT et AMIROY, leurs différents métiers ainsi que leurs problématiques de travail.

L'objectif était de faire découvrir aux étudiants les enjeux de l'agroécologie et de leur montrer des solutions innovantes dans les domaines environnementaux et alimentaires ainsi que les différentes formations pour travailler dans ce secteur.

Publiée le : 18/03/2022

Figure 2 - Article sur le Carrefour Jeunes Chercheurs Entreprises sur l'agroécologie publié sur la page internet du CMQ

- **Newsletter**

Trois newsletter ont été écrites et diffusées durant l'année en 2022 aux mois de février, juin et septembre 2022.

Campus des Métiers et des Qualifications

Newsletter – Juin 2022

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

Les actus

Les talents du luxe et de la création s'invitent à la Saline Royale d'Arc-et-Senans

Du 4 au 7 juin prochain aura lieu à la Saline Royale d'Arc-et-Senans, une exposition sur les savoir-faire d'exception de la région Bourgogne-Franche-Comté autour des talents du Luxe et de la création. A découvrir les productions, les métiers et les formations de la maroquinerie, de l'horlogerie, de la lunetterie, de la taille de pierre mais également des arts de la table et de l'« hospitality ».
Ce week-end sera également l'occasion de découvrir l'aboutissement du projet « Un cercle immense » de la Saline, classée au patrimoine mondial de l'Unesco, qui se réinvente autour du projet de ville de Chaux de son architecte Claude-Nicolas Ledoux.

Pour plus d'informations :
Talents-du-luxe-et-de-la-creation et https://www.salineroyale.com/jardins/un-cercle-immense/

Ça se passe chez les partenaires

Le programme Circul'ère se poursuit en Bourgogne-Franche-Comté.
En effet, depuis 3 ans, le programme porté par Rudologia propose aux établissements de formation initiale et continue un accompagnement à l'appropriation des enjeux de l'économie circulaire et à une meilleure prise en compte de cette thématique dans leurs enseignements.
Pour les établissements de formation régionaux (lycée professionnels, technologiques, CFA, organismes de formation continue…) qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement de leurs équipes pédagogiques, un appel à manifestation d'intérêt est ouvert jusqu'au 15 juillet 2022.

Pour plus d'informations :
www.rudologia.fr/ami-circulere.htm
Contact : Anne Lacroix – anne.lacroix@rudologia.fr

Les travaux du Campus

Le Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation, goût, tourisme poursuit sa participation au projet Territoire d'Innovation « Dijon, système alimentaire durable » en pilotant l'axe Compétences Formation.
Pour rappel, l'ambition de cet axe 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 cela, l'équipe projet décline une méthode de travail en 4 étapes : diagnostic de terrain, analyse de l'impact d'une alimentation plus durable sur les activités et les compétences, expérimentation de solutions d'adaptations et enfin mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation aux nouveaux besoins.

L'équipe projet vient de terminer les phases de diagnostic et d'analyse en lien avec la chaîne de l'alimentation en établissement hospitalier à partir d'entretiens et de séquences d'observation menés au sein du CHU Dijon Bourgogne. Ces travaux présentés à la direction du CHU en avril dernier ont permis d'enclencher la troisième étape de travail à savoir la mise en place d'expérimentations de solutions d'adaptation qui seront co-construites en collaboration avec le service formation du CHU et les agents de la cuisine centrale et des services de soins.

Pour plus d'informations, une synthèse de l'étude menée est disponible sur la page internet du Campus : https://www.creativ21.fr/campus/a-propos-du-campus

creativ' RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ DIJON Métropole RÉGION ACADÉMIQUE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Figure 3 - Newsletter CMQ juin 2022

- **Réseaux sociaux**

Pour la première année, le CMQ a publié des actualités sur son activité sur les réseaux sociaux via la page de Creativ'. 14 posts ont été publiés durant le 1er semestre et 18 durant le second sur Facebook et LinkedIn suscitant des commentaires et quelques demandes d'informations complémentaires. Au total sur l'année, on compte :

- **34 966** vues principalement sur Linked'In
- **983** "Like"
- **35** commentaires sur Linked'In
- Et **148** « partage » sur Linked'In

Ces éléments sont le résultat de l'important travail mené par le groupe de travail communication mobilisé au sein de Creativ' et constitué de chargés de projets des différents services de Creativ'.

7. Pilotage du CMQ

1. Animer la gouvernance du CMQ

- **Conseil de perfectionnement**

Deux réunions du Conseil de perfectionnement du CMQ se sont tenues en 2022, le 20 janvier et le 9 novembre. Les deux réunions ont réuni respectivement 11 et 10 personnes (pour certaines en visio). Les personnes présentes représentaient Agrosup (devenu Institut Agro Dijon au 1er janvier 2022), Vitagora, la région académique, l'Université de Bourgogne, les lycées professionnels, Ocapiat, IFRIA, le Conseil Régional et Dijon Métropole.

Cette instance a été l'occasion de présenter un bilan des activités du CMQ pour l'année 2021 et de recueillir les témoignages et retours des différents partenaires présents impliqués dans les actions. Dans un second temps, les actions en cours et à venir sur 2022 et les perspectives 2023 ont été présentées. Par ailleurs, le second Conseil de Perfectionnement de l'année a été l'occasion de faire un focus sur l'évolution des besoins en compétences sur les secteurs d'activités couverts par le CMQ et sur lesquels des travaux ont été effectués en 2021 et 2022.

- **Relations avec le Président du CMQ**

Durant l'année 2022, la gouvernance du CMQ ainsi que la directrice opérationnelle ont mené différentes démarches afin d'identifier un nouveau président pour le CMQ. Les démarches sont toujours en cours en fin d'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 2022 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	2 entretiens effectués en lien avec l'alimentation en milieu hospitalier. 26 salariés du CHU interrogés dans le cadre des séquences d'observation. 2 entretiens effectués avec les acteurs de l'écosystème agricole. 10 entretiens effectués auprès d'exploitations ou entreprises agricoles.
Typologie des entreprises rencontrées / répartition géographique	Entretiens effectués avec des professionnels de santé et des agents de la cuisine centrale du CHU de Dijon Bourgogne-Franche-Comté. Entretiens effectués avec acteurs de l'écosystème agricole et d'exploitations agricoles de Côte d'Or.

Nature des problématiques des entreprises / secteurs d'activité (idem à 2021)	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	**Alimentation en établissement hospitalier :** Pour l'encadrement et les agents de restauration : - Conception et expérimentation de menus ou de composantes végétariennes - Adaptation aux changements et mutations qui impactent et impacteront les activités de la cuisine. Pour les aides-soignants et ASH intervenants sur l'alimentation en service de soin : - Prendre conscience de l'importance de l'alimentation dans le parcours de soins du patient lors de son séjour au CHU ; - Optimiser l'ensemble des activités de la chaîne de l'alimentation en service de soins ; - Contribuer à l'équilibre alimentaire du patient - Mettre en place un cadre propice à la prise du repas - Améliorer l'accompagnement du patient dans sa prise de repas **Secteur de la production agricole** : Pour les exploitants agricoles : - Information et sensibilisation aux enjeux du changement climatique ; - Les fondamentaux de l'agro écologie ; - Connaissances techniques pointues sur la connaissance des sols ; - Développement de compétences non directement liées au cœur d'activité (commercialisation, management…)
Identification de compétences complémentaires et/ou communes entre les secteurs d'activités	Au stade d'avancement des travaux menés à fin 2022, il est prématuré d'identifier des compétences complémentaires ou communes à différents secteurs d'activité, cependant les besoins en compétences identifiés en restauration collective en établissement hospitalier vont très certainement avoir de nombreux points communs avec ce que l'on trouvera en restauration collective scolaire ou d'entreprise.
Identification des mutations en cours dans les métiers exercés dans les entreprises / secteurs d'activités	Le métier d'acheteur en charge des approvisionnements de matière première en restauration collective fait l'objet de mutations importantes. En effet, on note une complexité croissante de la fonction en lien avec la tendance vers des achats en circuits courts et la prise en compte des modes de production dans le choix des fournisseurs.

Nombre de réunions de travail avec les partenaires	Dans le cadre du projet ProDij' on dénombre près d'une dizaine de réunions en lien avec le secteur hospitalier et une demi-dizaine de réunions sur le secteur de la production agricole.
Validation par les acteurs des enjeux et des nouveaux besoins en compétences identifiés	**Alimentation en établissement hospitalier** : Validation par la direction du CHU le 8 avril et le CLAN du CHU le 19 septembre des enjeux et besoins en compétences identifiés **Secteur de la production agricole** : Validation du diagnostic et de l'analyse produite sur le secteur agricole par la DRAAF le 6 septembre et par le bureau de la CPRE agricole le 6 décembre
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	- Les travaux menés au sein du CHU dans le cadre du projet ProDij' mobilisent environ une trentaine de professionnels du CHU (groupes de travail, équipe du service diététique, direction des soins, de la RH et des affaires économiques) - Le projet DEFI réuni 17 structures partenaires. - L'ideathon a été co-organisé par le CMQ Alimentation, goût, tourisme, CMQ Territoire Intelligent et l'ESAAD, a mobilisé 120 étudiants de 8 établissements de l'enseignement supérieur et 11 entreprises, collectivités ou clusters.
Typologie des acteurs	- Les acteurs impliqués dans le cadre de ProDij' au sein du CHU ont des profils diversifiés, ce sont des cuisiniers, cadre de santé, encadrement (RH, soins, formation, affaires économiques), infirmiers, aide-soignants, diététiciens, ASH, ergothérapeuthe, orthophoniste, chercheurs. - Le projet DEFI réuni 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). - L'ideathon a réuni des clusters, des établissements d'enseignement supérieur, des entreprises (grandes entreprises, PME et start-up) et des collectivités territoriales.
Liste des diplômes / certifications de l'offre de formation concernée	- Utilisation des 10 MOOC créé en 2021 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'Institut Agro Dijon et du Master LEACA pour ce qui concerne les champs d'activité couverts par le CMQ Alimentation, goût, tourisme.
Analyse AFOM de l'offre de formation existante	Le diagnostic et l'analyse menés sur l'alimentation au CHU ont permis d'analyser les besoins en formation internes sur l'alimentation en complémentarité de l'offre existante sur la dénutrition et sur le service hôtelier.
Pistes d'actions pour l'évolution de l'offre de formation.	Construction en cours d'un module expérimental de formation hybride sur l'alimentation au CHU.
Nombre et nature des expérimentations menées	Projet ProDij', l'expérimentation est actuellement en cours (voir plus haut). Le projet DEFI porte 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. L'ideathon porte sur l'acquisition et la pratique par les étudiants de techniques de créativité.

Nombre de secteurs concernés	Les secteurs concernés sont la restauration collective, les services de soins, les métiers de la relation client pour le projet DEFI et le secteur agroalimentaire pour l'ideathon.
Modalités de formation innovantes	MOOC sur la créativité pour l'ideathon ainsi que les deux jours d'ideathon. Pour le projet DEFI : sessions de formations de formateurs au théâtre forum, ateliers d'initiation aux outils digitaux et de co-construction, application de rapid-learning accessible aux enseignants et leurs élèves, 2 saynètes originales créées de serious game sur la relation client, un hub en réalité virtuelle qui permettra d'insérer des ressources pour valoriser le patrimoine régional.
Satisfaction des acteurs	Pas d'enquête de satisfaction des acteurs à ce stade des travaux.
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. Cette année ces catalogues sont accessibles via le site explor'action métiers de la région. On compte 14 actions sur les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire et 8 sur l'hôtellerie-restauration. L'offre étant plus ou moins étoffée selon les départements.
Nombre et nature des actions mises en place	4 actions : La Voie des Talents, le forum de l'emploi HCR à Beaune, le Carrefour Jeunes Chercheurs Entreprises (CJCE) et l'accompagnement au parcours avenir.
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 établissements de Côte d'Or (collèges et lycées) ont été informés par mail via le réseaux d'établissement de secteur.
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, enseignants, prescripteurs de l'orientation et de l'emploi, stagiaires de la formation professionnelle, demandeurs d'emploi, institutionnels, partenaires du développement économique, financeurs soit 762 visiteurs et on compte environ 90 intervenants mobilisés sur les deux jours. Le CJCE a accueilli 90 lycéens et 16 élèves de 4ème / 3ème ont été accompagné dans le cadre du Parcours Avenir.
Satisfaction des partenaires	Voie des Talents : une enquête de satisfaction a été effectuée auprès des partenaires, les résultats sont positifs 89% des répondants pensent que l'évènement répond aux objectifs de découverte des métiers.
Satisfaction des participants	Voie des Talents : une enquête de satisfaction a été effectuée auprès des partenaires, les résultats sont très positifs, 95,8% des participants recommandent le salon pour l'année prochaine.
Nombre et typologie des entreprises informées	Voie des Talents : les entreprises de l'hôtellerie-restauration ont été informées de la tenue de la Voie des Talents via l'Umih21 et quelques entreprises des métiers de bouche ont été informées via la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat.

Nombre et typologie des entreprises mobilisées	Voie des Talents : 8 entreprises mobilisées des secteurs des métiers de bouche et de l'hôtellerie restauration pour une présence sur le salon. Le CJCE a mobilisé 5 entreprises des secteurs agricoles et agroalimentaires.
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 (voir plus haut)
Nombre de partenaires intégrés dans le groupe projet	6 partenaires organisateurs impliqués dans l'action à Stuttgart et 5 établissements de formation marocains rencontrés
Nature des enjeux mis en avant	Enjeux de diffusion des bonnes pratiques du CMQ
Nombre et nature des actions mises en place	Diffusion des bonnes pratiques.
Nombre et typologie des établissements impliqués	Partenaires de la région académique de Stuttgart et partenaires de l'enseignement supérieur marocain de la DRAAF
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	2 actions principales en 2022 – construction du projet Open Agro Lab et Vallée de la Gastronomie
Nombre et typologie des acteurs rencontrés et informés	Etablissements d'enseignement supérieur et partenaires des Comités Régionaux de Tourisme des régions PACA et Auvergne-Rhône-Alpes
Nature des problématiques	Open Agro Lab vise la mise en place de tiers lieux d'apprentissage des étudiants en mode projets
Satisfaction des acteurs	Pas d'enquête de satisfaction à ce stade.
Nombre et nature des réseaux identifiés	Le CMQ est ancré dans l'écosystème local comme l'ont montré les actions La Voie des Talents, l'Ideathon ou encore la participation de la directrice opérationnelle du CMQ au jury de la Vallée de la Gastronomie ainsi que l'intégration du CMQ dans le partenariat du projet Open Agro Lab. 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 d'autres appels à projet 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 (2 en 2022), mise à jour de la page internet du CMQ et construction d'une page internet ProDij', publication de 3 Newsletters du CMQ. Publication de X posts sur 2022 en lien avec les actions du CMQ
Nombre et typologie des évènements de communication	1 conférence de presse a été organisée lors de l'ideathon et un communiqué de presse a été diffusé pour la Voie des Talents.
Axe 6 - Pilotage du CMQ	
Nombre de conseils de perfectionnement / conseils de perfectionnement restreint	2 conseils de perfectionnement en 2022
Nombre de rencontres avec le président	Pas de président

Présences aux conseils de perfectionnement / conseils de perfectionnement restreints	11 et 10 présents aux Conseils de perfectionnement du CMQ
Mission des instances	Validation du bilan d'activité et du plan d'action à venir. Présentation des évolutions des compétences identifiées lors des travaux du CMQ.
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 ProDij'.
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 2022 a permis de poursuivre les travaux du CMQ avec une récurrence de certaines actions qui ancrent les actions du CMQ dans le territoire. Ainsi, l'année 2022 a permis de tenir la seconde édition de l'ideathon en présentiel et d'organiser une seconde édition de la Voie des Talents qui a été un véritable succès auprès des visiteurs par le lieu choisi, les stands métiers et animations présentées ainsi que la réponse aux objectifs de découverte des métiers visés par l'évènement.
Pour ces actions ainsi que l'accompagnement des collèges dans la mise en œuvre du Parcours Avenir, le CMQ s'appuie sur son réseau de partenaires qui confirme sa fiabilité et sa réceptivité aux propositions d'actions faites par le CMQ.

Par ailleurs, l'axe Compétences-formation du projet ProDij' a produit ses premiers résultats en 2022 par la production de deux notes d'analyse sur l'alimentation en établissement hospitalier et les mutations du secteur de la production agricole en Côte d'Or. Le travail produit a renforcé la crédibilité et la légitimité de l'équipe projet auprès du territoire. On peut noter que le CHU a souhaité poursuivre la collaboration avec la mise en place de l'expérimentation d'une formation hybride en collaboration avec ses équipes. Par ailleurs, les travaux menés ont permis aux deux membres de l'équipe projet une véritable montée en compétences sur la production d'une analyse écrite issue d'un diagnostic terrain. Cette montée en compétences a été accompagnée par le suivi d'une formation d'une journée orientée sur la production de documents d'analyse dans un cadre professionnel.

Les perspectives pour l'année 2023 sont multiples :

- La poursuite de l'expérimentation de la construction d'un module de formation hybride aux côtés du CHU constitue un véritable enjeu pour la poursuite des travaux et la diffusion des résultats au-delà du périmètre des acteurs du projet ProDij' ;
- Cette année permettra de démarrer les investigations sur les autres secteurs d'activités couverts par le CMQ ;
- Enfin, l'accompagnement des collèges à la mise en œuvre du Parcours Avenir devrait être renforcée durant l'année à venir avec l'obtention d'un financement spécifique pour cette action de la part du Conseil Régional.

En effet, le CMQ souhaite s'appuyer sur la réponse à des appels à projets pour se développer et obtenir des moyens humains complémentaires pour mener les actions.

Parmi les enjeux identifiés pour le CMQ, celui-ci reste fragile sur la question du déploiement des actions à l'international faut de moyens humains à consacrer à ce sujet.

IV. Annexes

1. Annexe 1 – Note sur la filière œnologie en région Bourgogne-Franche-Comté

NOTE – La filière œnologie en région Bourgogne-Franche-Comté

21/06/2022 - Auteur : Aurélie Gimbert

Préambule

Au fil des années le développement du tourisme dans les régions viticoles, l'apparition d'offres oenotouristiques et l'émergence de clubs amateurs « d'œnologie » a entraîné une certaine confusion dans le vocabulaire utilisé. Ainsi, il nous a semblé nécessaire, pour débuter cette note, de rappeler la définition des termes évoqués.

Avertissement méthodologique
Ce document propose un éclairage sur la filière œnologie encadré par la définition rappelée ci-dessous. En effet, le choix a été fait de ne pas évoquer les métiers et les formations connexes à notre sujet comme la commercialisation et la vente des vins ou l'oenotourisme. Ces deux champs recouvrent des activités diverses pour lesquels il existe une offre de formation régionale conséquente en formation initiale et continue.

Œnologie, de quoi parle-t-on ?

L'Oenologie est la science qui a pour objet l'étude et la connaissance du vin. Ses domaines d'applications vont de la culture de la vigne à l'élaboration du vin, son élevage et son conditionnement.

Oenotourisme : ou tourisme vitivinicole et œnologique, est une forme de tourisme d'agrément qui repose sur la découverte des régions viticoles et leurs productions.

Sommellerie : il s'agit d'un métier de service exercé au sein d'un restaurant, d'une cave, d'un bar à vin ou sur internet. Il consiste en l'achat, la conservation et le conseil des vins.

L'œnologie, une filière inscrite dans un contexte régional économique et politique favorable.

Les vins produits en région Bourgogne-Franche-Comté bénéficient d'un attrait et d'une renommée nationale et européenne pour les vins régionaux, les vignobles chablisiens et jurassiens et d'une reconnaissance mondiale en ce qui concerne les vins de Bourgogne. Les vins de notre région sont des produits de luxe à destination d'une clientèle française ou étrangère aisée. On note que l'ensemble des vins et spiritueux représente le second contributeur de la balance commerciale française.

Par ailleurs, depuis de nombreuses années, la filière vitivinicole bénéficie d'engagements forts des pouvoirs publics dans le domaine du tourisme :

- Au niveau régional, le Schéma Régional du Tourisme pour la période 2017-2022 fixe parmi cinq priorités l'ambition que la région Bourgogne-Franche-Comté devienne la première région française d'oenotourisme ;
- Au niveau interrégional, la destination « Vallée de la gastronomie », dont le lancement a eu lieu en 2021 et piloté par les trois régions PACA, Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté promeut un grand nombre d'offres oenotouristiques ;
- Enfin, à un niveau plus local, Dijon Métropole ambitionne le positionnement de la métropole comme destination oenotouristique tout en visant des clientèles étrangères hors Europe. A ce titre, la création de la Cité Internationale de la Gastronomie et du Vin ou encore le transfert du siège de l'Organisation Internationale du Vin de Paris à Dijon sont des marqueurs forts visant à concrétiser cette ambition.

Les métiers de la filière et les attentes du monde économique.

La filière œnologie comprend une grande diversité de métiers pour lesquels les connaissances techniques et compétences requises diffèrent selon les types de métier :

Dans les postes de premier niveau, on retrouve les ouvriers de cave, les cavistes, employés de chai, les techniciens de laboratoire et les technico-commerciaux. Ces postes requièrent un premier niveau de connaissances techniques en lien avec la viticulture et l'œnologie.

S'agissant des responsables qualité, directeurs de production, consultants œnologue conseil ou responsable technique le niveau de compétences attendu est plus élevé. En effet, les activités incluent des responsabilités opérationnelles au sein de la cave et des vignes et l'encadrement des équipes de production qu'il s'agisse de la cave, de la vigne ou encore du laboratoire d'analyse.

Enfin, concernant les métiers de maître de chai ou encore d'œnologue, en sortie de diplôme un certain nombre d'années d'expérience est nécessaire pour atteindre un niveau d'expertise suffisant pour travailler en autonomie (jusqu'à 10 ans de l'avis des professionnels). Dans les grandes maisons de vin, l'œnologue va travailler en binôme avec un œnologue plus expérimenté pendant les premières années. Dans les domaines de taille modeste comme celles que l'on peut trouver dans les territoires viticoles régionaux, il est généralement fait appel à un conseil extérieur. Il s'agit généralement d'un œnologue conseil travaillant pour un laboratoire d'analyse pour analyser la composition biochimique des vins au cours de leur élevage et proposer des actions correctives si nécessaire.

A ce propos, on peut noter que lors de la reprise d'exploitation de vignes familiales, le tuilage entre la génération partante et la nouvelle peut durer plusieurs années afin de maintenir une cohérence des vins produits d'une année à l'autre et conserver les spécificités sensorielles des vins produits. En ce qui concerne la constitution d'un domaine après achat de vignes ou exploitation de vignes en fermage, il est fréquent que, pendant les premières années, le raisin soit vendu aux maisons de négoce ou à des maisons plus importantes montrant ainsi que l'étape de l'élevage du vin est une étape délicate. Ainsi, le vigneron préfère souvent maîtriser l'ensemble des compétences de la partie production viticole avant de gérer lui-même la vinification.

Les parcours de formation de la filière :

Différentes formations dispensées sur le territoire régional permettent d'accéder aux métiers de la viticulture et plus précisément ceux de l'œnologie[18]. Parmi, l'offre de formation, nous avons choisi de nous intéresser dans un premier temps plus particulièrement au BTSA Viticulture et œnologie, il s'agit en effet, d'une formation permettant d'acquérir les compétences clés pour travailler dans le secteur et pouvoir y évoluer. Dans un second temps, nous évoquerons le Diplôme National d'Œnologue permettant d'exercer le métier d'œnologue.

BTSA – Viticulture et œnologie.

Le BTSA Viticulture et œnologie semble être la première voie d'accès pour les personnes souhaitant s'orienter vers les activités de la viticulture en lien avec la vinification. Dispensé en deux ans en formation initiale par la voie scolaire ou l'apprentissage, il peut s'acquérir en un an via la formation continue.

Les profils de recrutement des étudiants diffèrent entre ces deux voies possibles.

En formation initiale, les recrues sont issues de bac professionnel[19], de bac technologique STAV (Sciences et Technologie de l'Agronomie et du Vivant) et de bac général à dominante scientifique. On note que cette dernière voie d'accès plutôt peu courante il y a quelques années, devient de plus en plus prégnante.

[18] Voir annexe 1 – Liste des formations de la filière œnologie dispensées en région Bourgogne-Franche-Comté.

[19] Il peut s'agit du bac professionnel Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole ou de Technicien Conseil vente viticulture oenologie.

Concernant la formation continue, la condensation de la formation en un an impose de recruter des candidats déjà dotés d'une importante culture scientifique souvent à l'exclusion des détenteurs de bac professionnel et de bac technologique. Parmi les stagiaires, une partie d'entre eux sont demandeurs d'emploi et bénéficient d'un financement pour leur formation. En effet, le BTSA Viticulture œnologie est inscrit au catalogue de formation à destination des demandeurs d'emploi financé par le Conseil Régional. Une autre partie des stagiaires sont salariés et le financement de la formation est assuré dans le cadre du contrat de professionnalisation via Ocapiat[20]. Enfin, d'autres stagiaires financent eux-mêmes leur formation, il s'agit fréquemment de reconversions dans l'optique de devenir exploitant viticole. Il s'agit là de profils plus atypiques de cadres, par exemple, ayant une importante expérience professionnelle dans d'autres domaines et qui souhaitent changer de mode de vie.[21]

En sortie de diplôme là encore, les suites données à la formation diffèrent suivant les profils des diplômés. **En formation initiale**, la majorité des étudiants s'insère directement dans le monde professionnel.

Une partie des étudiants s'oriente ensuite vers la licence professionnelle Conduite Stratégique de l'Entreprise Viticole ouverte récemment au lycée de Macon Davayé en partenariat avec l'Université de Bourgogne via l'Institut Universitaire de la Vigne et du Vin « Jules Guyot »[22]. Le recrutement pour cette licence professionnelle est national. L'Institut dispense également la Licence Sciences de la vigne qui est également une voie de poursuite d'études pour les étudiants de BTS.

En formation continue, les stagiaires demandeurs d'emploi sont généralement recrutés par les entreprises dans lesquels ils ont effectué leur stage. De leur côté, les stagiaires en reconversion professionnelle qui ont le projet de monter leur propre exploitation effectuent pour certains quelques années de salariat pour acquérir de l'expérience avant de s'installer alors que d'autres stagiaires poursuivent leur cursus de formation en intégrant directement le Diplôme National d'œnologue[23] dispensé à l'Institut Jules Guyot de la Vigne et du Vin à Dijon par exemple.

Diplôme national d'œnologue – DNO.

Ce diplôme dispensé en région Bourgogne-Franche-Comté est un master de l'IUVV. Les voies possibles pour intégrer le master sont diverses :

- Licence dans les domaines des sciences biologiques, chimiques, biochimiques, agronomiques, particulièrement en biochimie ;
- Licence 3 droit de la vigne ou Licence professionnelle Commerce des vins, œnotourisme suite à un BTSA Viticulture et œnologie ;
- Il est également possible d'intégrer le DNO suite à une formation d'ingénieur en agronomie telle que dispensée par Institut Agro Dijon en région Bourgogne-Franche-Comté.

Synthèse et enseignements

Il nous semble important de retenir deux idées sur la filière œnologie :

- Il existe une grande diversité d'activités et de métiers dans la filière avec une variété de parcours possibles. Même si le passage par le BTS Viticulture et œnologie semble apporter une brique importante et nécessaire au socle de connaissances de base pour exercer au sein de l'entreprise viticole, un

[20] Ocapiat est l'opérateur de compétences des filières agricoles et agroalimentaire issu de la fusion entre les Opca Ocpcalim et le Fafsea.
[21] Bien qu'atypiques, ces profils représentent par exemple près de 80% des stagiaires de la formation BTSA Viti oeno du CFPPA de Montmorot dont le recrutement est national.
[22] Dans la suite du texte, l'Institut Universitaire de la Vigne et du Vin « Jules Guyot » sera désigné sous l'acronyme IUVV pour faciliter la lecture.
[23] On note que pour intégrer le DNO – Diplôme National d'œnologue un niveau minimum de licence est requis. Les personnes ayant déjà acquis un niveau de diplôme suffisant auparavant peuvent intégrer directement cette formation.

parcours universitaire orienté en biochimie peut également ouvrir la voie au métier d'œnologue même si, dans les deux cas, nous l'avons vu, l'expérience professionnelle de terrain est nécessaire pour atteindre un bon niveau d'expertise.

- Par ailleurs, dans cette filière, les étudiants, apprentis ou stagiaires en formation ont la possibilité de suivre leur parcours de formation dans différentes régions viticoles acquérant ainsi une connaissance d'autres techniques de culture et de vinification. Le BTSA Viticulture œnologie est largement répandu sur le territoire national et le DNO est dispensé également en région bordelaise, à Montpellier, Toulouse ou Reims.

  Enrichir le parcours de formation des étudiants par des mobilités entre régions viticoles est une piste de réflexion évoquée par le directeur d'un lycée agricole interrogé. En effet, la réforme du BTSA Viticulture et œnologie, actuellement en cours, qui prévoit notamment la semestrialisation des enseignements lui semble être une bonne opportunité pour pouvoir proposer à moyen terme des échanges avec d'autres lycées à ses étudiants.

Annexe 1 – Liste des formations de la filière œnologie délivrée en région Bourgogne-Franche-Comté

FORMATION PAR LA VOIE SCOLAIRE	Lycée viticole de Beaune	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole
		BTS Agricole Viticulture-œnologie
	MFR de Beaune-Grandchamp	Bac pro Conduite et Gestion de l'entreprise vitivinicole
	Lycée agricole de Nevers-Cosne - Site deCosne-sur-Loire	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole
	Lycée viticole Lucie Aubrac	Bac Pro Conduite et Gestion de l'entreprise vitivinicole
		BTS Agricole Viticulture-Œnologie
FORMATION PAR APPRENTISSAGE	CFA viticole de Beaune	BTS Agricole Viticulture-œnologie
	CFA agricole du Jura	BTS Agricole Viticulture-œnologie
	CFA agricole de la Nièvre - Site de Cosne	BTS Agricole Viticulture – œnologie
	CFA Terres de l'Yonne	BP Responsable d'Exploitation Agricole - Spécialité Agriculture / Spécialité Viticulture
		BP Agricole Travaux de la vigne et du vin
		BTS Agricole Viticulture œnologie
FORMATION CONTINUE	CFPPA de Beaune	CQP Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole
		BP Agricole Travaux de la vigne et du vin
		BTS Agricole Viticulture œnologie
	CFPPA de Montmorot	BTSA Viticulture œnologie
	CFPPA de Cosne-sur-Loire	BP Agricole - Spécialité Travaux de la vigne et du vin
	CFPPA Davayé	BTS Agricole Viticulture Œnologie
		Licence pro Conduite stratégique de l'exploitation Viti-vinicole
		BP Agricole - Option Travaux de la vigne

	CFPPA Terres de l'Yonne	BP Responsable d'Entreprise Agricole - Spécialité Agriculture /Spécialité Viticulture
		BP Agricole Travaux de la vigne et du vin
	Université de Bourgogne, Institut Universitaire de la Vigne et du Vin	Licence pro Commerce des vins et œnotourisme
		Licence 3 Droit de la vigne
		Diplôme National d'Œnologue

Annexe 2 – Liste des personnes interrogées.

Entreprises :

Entreprise Boussey	Denis Boussey, exploitant
Entreprise Boisset – Nuits Saint Georges	Brigitte Pouzeau, œnologue
Entreprise – Beaune	Baptiste Guyot, exploitant

Etablissements de formation :

CFPPA de Montmorot	Mme Delanoy, responsable du BTSA Viticulture œnologie
Lycée Macon-Davayé	Jean-Philippe Lachaize, directeur
Lycée Le Castel – Dijon	Nathalie Bernardin, responsable MC Sommellerie
CFPPA Macon-Davayé	Sabrina Millet, pédagogie
IUVV	Anne-Marie Flack, secrétaire pédagogique

Annexe 3 – Bibliographie

https://lyc-lecastel-dijon.eclat-bfc.fr/

https://abcdavaye.com/

https://lavitibeaune.com/

https://montmorot.educagri.fr/

https://www.onisep.fr/

https://www.vitijob.com/

https://www.anefa.org/

https://www.lagriculture-recrute.org/

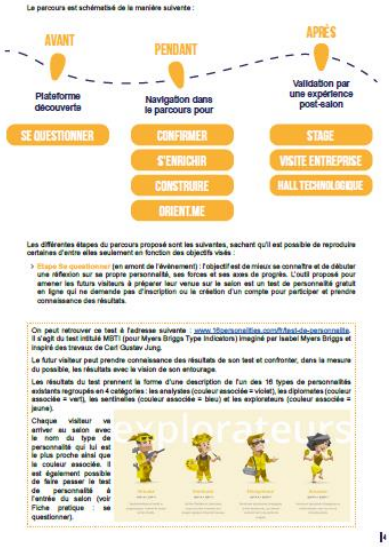
https://www.bourgognefranchecomte.fr/sites/default/files/2018-10/SRDTL%20Synth%C3%A8se_0.pdf

https://www.metropole-dijon.fr/Services-et-missions/Tourisme

https://www.intervin.fr/etudes-et-economie-de-la-filiere/chiffres-cles

https://www.oiv.int/fr/

2. Annexe 2 – Kit d'essaimage de la Voie des Talents – extraits



DIJON métropole

creativ'

RÉGION ACADÉMIQUE
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ
Liberté
Égalité
Fraternité

RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTE