

De quoi parle-t-on ?

La demande de compétences de certaines entreprises dans la réalisation d'activités conduit à s'interroger, pour répondre à ce besoin, sur l'existence d'un diplôme professionnel menant au développement des compétences demandées ou à la création d'un nouveau diplôme, si le besoin est avéré à l'échelle nationale et non couvert.

Parfois, on constate qu'un diplôme, qui embrasse les besoins d'une profession, peut correspondre à un besoin plus étroit, celui d'un métier ou parfois d'un emploi, qui s'exerce dans un contexte spécifique. La formation mise en œuvre pour préparer au diplôme, peut donc complètement intégrer le contexte spécifique en question. Toutefois, si l'on se focalise sur cette coloration dans un champ particulier, il faudra également entretenir la présentation du transfert des apprentissages réalisés dans d'autres contextes pour garantir le caractère national et adapté à la profession que lui confère son statut de diplôme de l'éducation nationale.

Sous un autre angle, on peut aussi considérer qu'un établissement de formation se doit d'être tourné vers les entreprises qui l'entourent, et à ce titre, si un secteur professionnel domine sur le territoire, il importe que l'établissement présente, sur ses plateaux techniques, dans les classes qui accueillent les apprenants vers l'insertion, les caractéristiques de ce secteur qui cherchera à recruter.

Enfin, un établissement de formation, acteur de l'aménagement du territoire, peut tout à fait répondre à un besoin de plusieurs colorations, et les conduire de manière plus ou moins fortes au gré des années et des besoins du territoire.

C'est à cette écoute de la respiration du territoire, de ses besoins, parfois spécifiques dans leur contexte d'exercice, parfois caractéristiques de plusieurs emplois ou métiers, que répond la coloration des diplômes dont l'approche va être présentée ci-après.

Illustration : Besoins de coloration du BAC PRO Assistance à la Gestion des Organisations dans leurs Activités (AGORA)

*Extrait d'une présentation
de coloration du BAC PRO
AGORA dans la Région
Académique de Guadeloupe*



La Coloration : Pourquoi ?

Pour rendre la filière du secteur administratif **plus attractive** et garante de **réussite professionnelle**, il semble opportun de rendre le cursus des apprentissages plus lisible et mieux adapté aux jeunes dans un contexte clairement défini avec une « coloration » du bac pro AGORA.

Cette coloration pourra être **FONCTIONNELLE ou SECTORIELLE**.

L'objectif est de créer, sur le territoire, des relations qui permettront l'insertion professionnelle.

Quelle démarche d'élaboration d'une coloration d'un diplôme ?

L'approche présentée vise à éclairer différentes focales embrassées par ces colorations. Il faut prendre en compte les éventuels besoins en formation des professeurs qui devront intégrer les particularités qu'exige la coloration. Il faut également prendre en compte l'engagement des entreprises ou des organisations désireuses de la coloration pour répondre à leurs besoins de compétences pour recruter. Enfin, les élèves doivent mieux comprendre leur futur parcours, comprenant les besoins d'insertion directe, mais également les poursuites d'étude.

A/ Besoins des Professeurs

Les besoins des professeurs pour s'engager dans la mise en œuvre d'une coloration sont de différents ordres. La formation occupe une place importante, que cela soit pour s'acculturer en amont, pour maîtriser des contenus tout au long de la mise en œuvre de la coloration, pour développer des compétences particulières ou de l'expertise sur les activités au cœur de la coloration, ou encore pour s'approprier une didactique nouvelle.

A-1 Quelles ressources de formation sur le contexte de la coloration :

A-1-1 : L'action des Campus des métiers et des qualifications :

Quand ils existent dans le secteur professionnel de la coloration souhaitée, les Campus représentent un canal intéressant pour mobiliser les forces en présence sur le territoire. C'est le moyen d'identifier des partenaires, des demandeurs de cette coloration, organismes ou entreprises, des sociétés qui approvisionnent ces organisations demandeuses, des experts des gestes professionnels recherchés, des formateurs ou professeurs déjà au fait des techniques et des approches nécessaires à l'activité. Quand le secteur n'est pas représenté par un Campus dans l'académie, d'autres Campus peuvent avoir déjà répondu à la demande, ailleurs sur le territoire, et le réseau des Campus peut alors devenir également une ressource pour les acteurs locaux.

Illustration : <https://www.campus-mode-pdl.fr/campus/presentation/>

A-1-2 : Les visites et training groups des organisations soutenant la coloration :

Le besoin exprimé d'une coloration ne naît pas spontanément, il existe donc forcément des lieux à montrer, des experts à rencontrer, dans leur contexte spécifique. Probablement que des groupes en formation continue sont déjà à l'œuvre accompagnés d'un écosystème déjà en place par nécessité. Les rencontres, visites ou pré-qualifications sont envisageables à ce niveau pour les enseignants désireux de s'acculturer.

A-1-3 : Les branches professionnelles, fédérations, syndicats professionnels, les services de l'état, support de la coloration :

Soit directement, soit au sein de collectifs comme ceux engendrés par les contrats régionaux d'objectifs sectoriels, les représentants professionnels du domaine couvert par la coloration représentent des appuis pour la mise en place de réponses au besoin de compétences sur le territoire. La coloration d'un diplôme peut être porté par ces collectifs pour aider à la formation des professeurs. L'actuel Contrat d'objectifs sectoriel régional emploi, formation et orientation professionnelles Inter-Industries signé avec l'Etat (Préfet et Recteur), la Région, la Fédération de la Métallurgie, l'Union des industries et métiers de la métallurgie Pays de la Loire (UIMM), la Fédération des Industries créatives et techniques, Mode et Luxe, (Mode Grand Ouest), l'Union des transformateurs de polymères, (POLYVIA), la Fédération des Industries Nautiques, la Fédération de la Chimie, (France Chimie Ouest Atlantique), l'Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM), et l'OPCO2I réalise un de ses axes dans lequel l'aide à la coloration est en place. *Illustration :*

https://www.cdr-copdl.fr/index.php?lvl=notice_display&id=60790#.YXepYOfgrIV

A-1-4 : Les sociétés porteuses du besoin en recrutement, présentes sur le territoire :

Qu'elles soient à proximité du centre de formation ou à proximité du lieu de résidence des professeurs ou formateurs, ces entreprises qui expriment un besoin en recrutement sont un terrain idéal d'immersion pour les enseignants qui peuvent aisément réaliser des stages en leur sein. Des conventions sont à réaliser. Dans l'Académie de Nantes, pour les professeurs de l'enseignement scolaire, une action du Plan Académique permet cette mise en place : <https://www.ac-nantes.fr/personnels-et-recrutement/espace-formation/offre-de-formation/enseignants-cpe-cop/se-former-en-entreprise-stage--801990.kjsp?RH=1395934732676>

A-1-5 : Les établissements de formation peuvent investir dans la formation des enseignants

L'établissement de formation peut également prendre à sa charge la formation de son personnel pour initier de nouvelles formations en vue de son développement. Il peut être accompagné par différents organismes à cet effet et doit rechercher les financements correspondants.

A-1-6 Reconnaître la formation des professeurs ou formateurs, les OpenBadges

Comme l'a dit Paul Ricœur, « il n'y a pas de théorie de l'action sans théorie de la reconnaissance ». Les enseignants engagés dans le développement de cette expertise réclamée par le terrain doivent rendre visibles leurs apprentissages parfois informels et les structures doivent rendre visibles les reconnaissances informelles liées pour constituer un « territoire apprenant » reconnu. Les Open Badges représentent cette possibilité de reconnaître à la fois l'investissement opéré par l'agent qui aura investi de son temps pour développer certaines compétences, mais aussi il y a lieu de reconnaître, sur un territoire, les experts de certaines techniques ou de certaines maîtrises de contextes d'exercice spécifiques. *Illustration* : <https://www.ac-nantes.fr/personnels-et-recrutement/espace-formation/concevoir-et-organiser-la-formation/la-reconnaissance-avec-les-open-badges-1252281.kjsp>

A-2 : Quels lieux de formation pour pratiquer la coloration

Les plateaux techniques capables de permettre la formation liée à la coloration doivent se développer pour répondre au besoin de compétences. Plusieurs pistes peuvent être travaillées, de manière unique ou combinée.

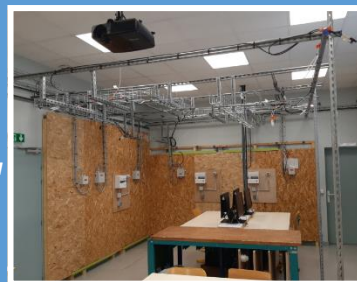
A-2-1 : à l'initiative de l'établissement :

L'établissement de formation peut décider de s'équiper à sa propre initiative pour contribuer rapidement à la réponse demandée par les entreprises partenaires, en anticipant les futurs retours sur investissement sous la forme de contributions des entreprises partenaires au recouvrement de taxes (taxe d'apprentissage par exemple) ou par mécénats. Il peut aussi s'appuyer sur sa tutelle pour s'équiper en conséquence.

A-2-2 : à l'initiative de l'entreprise partenaire :

L'établissement de formation peut également être aidé dans l'équipement de plateaux techniques par son partenaire demandeur de compétences à recruter, pour mettre rapidement en place les formations continues ou les formations initiales porteuses de la coloration.

Au LP Brossaud-Blanco de St Nazaire, une entreprise a financé un équipement de salle pour simuler l'installation électrique de coursives pour les installations de bateaux. La branche « navale » nécessite une coloration du BAC Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés. Le plateau sert également à la formation continue sur des opérations de formation dédiées.



A-2-3 : à l'initiative de la branche professionnelle :

Si le besoin est reconnu à plus grande échelle, sur le territoire et pour un besoin récurrent d'entreprises en nombre dans le secteur, l'établissement de formation peut également être aidé dans l'équipement de plateaux techniques par la branche professionnelle. Ainsi, par exemple, le plateau constitué peut s'ouvrir à d'autres prestataires de formation de manière à mutualiser un espace dédié à une coloration, pour un accès de plusieurs organismes de formation, de manière à exploiter au mieux la ressource.



Au LP Albert Chassagne de Paimboeuf, le SERCE (syndicat professionnel des entreprises d'installations industrielles et tertiaires, de réseaux d'énergie électrique et de systèmes d'information et de communication) et la Fédération régionale des travaux publics ont largement contribué à l'élaboration d'un plateau technique réservé aux opérations de montage de réseaux aériens d'électricité. Le plateau peut accueillir tous les établissements proposant le BAC PRO et peut contribuer à la coloration « Réseaux » de jeunes en formation de BAC PRO Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés

A-2-4 : à l'initiative d'un organisme de formation continue souhaitant partager l'outil de formation :

Si le besoin est reconnu à plus petite échelle géographique, mais qu'il constitue un besoin récurrent pour les entreprises, un organisme de formation continue soutenu par les partenaires de la formation peut investir au sein de l'établissement pour mutualiser le plateau technique entre la formation initiale et la formation continue.

Au LPO Blaise Pascal de Segré, le GRETA-CFA a investi dans l'acquisition d'un cube immersif de réalité virtuelle pour la formation industrielle des métiers de l'agro-alimentaire. Le Campus des métiers et des qualifications de la filière alimentaire de demain l'exploite aussi pour ses personnels. Il contribue à la coloration agroalimentaire des métiers de la maintenance développés dans l'établissement



A-2-5 : à l'initiative d'un constructeur de matériel souhaitant imprimer sa marque dans le paysage de la formation et de l'emploi :

Si les gestes et les techniques sont majoritairement portées par le recours à de l'équipement porté par un constructeur reconnu, ce dernier peut contribuer à la constitution du plateau technique par prêt de matériels ou équipements installés à demeure dans l'établissement support des formations, colorées et des formations dédiées.



Au Lycée Tabarly des Sables d'Olonne, pour le BAC PRO Maintenance Nautique, les constructeurs de moteurs mettent à disposition des équipements présents dans les bateaux de plaisance fabriqués dans les usines du groupe Bénéteau, rendant les élèves plus facilement opérationnels après leur formation

B/ Besoins des entreprises

Le besoin peut émaner des dialogues sectoriels établis entre les représentants des collectivités et/ou de l'état et la profession, sur le territoire. Mais il peut être présenté à l'initiative de quelques entreprises, leader dans leur domaine et très localisées. Il est à noter que de nombreuses colorations se font jour actuellement du fait de la mise en œuvre des transitions numérique et écologique qui représentent un enjeu fort pour les évolutions professionnelles des métiers et de l'emploi.

B-1 Dialogues avec les branches professionnelles

B-1-1 : Couleur des compétences en jeu :

Cette coloration doit donner lieu à un document de cadrage, établi entre les partenaires et s'appuyant sur le référentiel du diplôme. La validation de ce document peut être réalisée localement, avec l'appui des corps d'inspection, mais peut également être portée à la connaissance des commissions professionnelles consultatives en vue des évolutions maintenant récurrentes dans l'écriture des référentiels de diplôme. Parfois le diplôme comprend cette matrice de coloration

*Le référentiel du
BAC PRO Pilote de
ligne de production
autorise la
coloration*

S9 - LES SAVOIRS SPÉCIFIQUES, PROPRES AU SECTEUR D'ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE

La période de formation en milieu professionnel représente le moyen, pour ce diplôme et au travers des semaines d'accueil de l'apprenant, de construire des savoirs spécifiques au secteur professionnel d'accueil. Transversal dans l'écriture de ses compétences, le référentiel s'appuie sur ces PFMP pour que les matériaux, les procédés, les traditions et les innovations propres au produit fabriqué soient découverts, analysés, au travers de l'activité de conduite, par les apports des personnels de l'entreprise.

Extrait du référentiel de certification, page 17/19, développé ensuite dans ce référentiel

B-1-2 : Mise en œuvre de la coloration :

La coloration qui va permettre l'identification de contextes d'exercice spécifiques, peut également, dans le dialogue visant à cerner le besoin des entreprises, faire apparaître un besoin nouveau donnant lieu à la création d'une FCIL, ou d'un besoin bien circonscrit ouvrant sur la création d'une mention complémentaire ou d'un titre professionnel. Le référentiel du diplôme et le niveau de qualification décrit par le cadre national des qualifications sont les éléments déterminants d'une frontière entre une coloration et un besoin nouveau. C'est pourquoi il importe de faire remonter au niveau national les besoins locaux identifiés et mis en œuvre par la formation, y compris par la coloration.

B-1-3 : Mise en œuvre donnant lieu à la redéfinition du besoin couvert par le diplôme :

La coloration identifiant tout d'abord des contextes d'exercice spécifiques, peut également, dans le dialogue visant à cerner le besoin des entreprises, faire apparaître un besoin nouveau qui peut donner lieu à la réécriture du référentiel de diplôme à l'occasion du nécessaire passage en revue des diplômes tous les 5 ans.

B-2 : Besoin propre de quelques entreprises

B-2-1 : Construction d'un contenu de formation :

La construction d'un contenu qui semble propre à certaines entreprises, dominant leur marché et répandues au-delà du territoire, peut se réaliser progressivement pour ensuite rechercher le diplôme couvrant le besoin de manière plus globale, ou plus générique. Ces expériences peuvent également être un creuset des évolutions du secteur professionnel ayant, pourquoi pas, un capital de transfert dans beaucoup d'autres secteurs. Ce besoin, émergent, a vocation, dans le système de formation français, à remonter au niveau national pour être expertisé et reconnu et préparer l'avenir des contenus de ce diplôme.

B-2-2 : Mutualisation de contenus de formation :

Plusieurs entreprises peuvent également faire apparaître des besoins de contextes d'exercice différents mais de compétences opérationnelles très communes. Les démarches des services de l'emploi et le recensement des besoins d'entreprises peuvent être ainsi amenés à définir des contenus compatibles avec les référentiels et cohérents avec des secteurs, différents, mais souvent réunis par la mise en œuvre de technologies nouvelles.

B-2-3 : Détection par les animateurs locaux de l'emploi et de la formation :

Des colorations plus singulières peuvent également se mettre en place pour répondre à des besoins peut-être moins répandus et moins durables mais nécessaires au plus près des organismes de formation. S'y adapter accompagne particulièrement les besoins de proximité, plaçant l'organisme de formation comme acteur du développement économique du territoire. Le Conseil local emploi, formation et orientation professionnelles, CLEFOP, ou le Comité local école-entreprise, CLEE, sont susceptibles de faire apparaître ce type de besoins.

C/ Besoin des élèves

La coloration des diplômes est un moyen de diversifier les parcours des élèves d'une même classe. C'est également un chemin, via le partenariat fort des entreprises et l'affirmation des besoins de recrutement, pour questionner plus fortement chaque apprenant sur son choix de poursuite d'étude ou d'insertion professionnelle à l'issue de la formation.

C-1 : Dans le cadre du parcours d'orientation

C-1-1 : A quel stade de la formation faut-il la colorer ?

Pour la formation en BAC PRO, le premier réflexe invite souvent à penser la coloration en dernière année de parcours. Cet angle ne prendrait en compte le besoin en terme de savoirs. Or, il est important de construire le parcours dans un esprit d'adhésion progressive de l'apprenant sur le parcours complet, et l'expérience montre qu'il faut accompagner les élèves de la 3^{ème}, d'abord en termes d'informations, puis tout au long du parcours de formation sur les 3 ans du BAC PRO. La même idée de coloration est possible au niveau des CAP.

La présentation des besoins de coloration a donc toute sa place dans l'information à l'orientation des élèves de 3^{ème}.

C-1-2 : Comment initialiser la formation à la coloration ?

Les démarches type « La classe en entreprise » permettent la découverte par les élèves de collège ou de seconde de contextes d'exercice de certains métiers moins identifiés. *Illustration* : <https://euro-france-medias.com/portfolios/la-classe-en-entreprise/> . Des opérations particulières, durant par exemple les Portes Ouvertes de l'établissement de formation peuvent mettre l'accent, avec des représentants des entreprises, sur les besoins et les particularités des colorations. Des visites virtuelles du plateau technique et d'un lieu de réalisation des activités concernées par la coloration sont également envisageables pour présenter la coloration. Des stages groupés de 3^{ème} pour la découverte professionnelle sont également possibles à mettre en place pour faire découvrir le secteur professionnel local en recherche de compétences. Des offres de « ministage », à destination des élèves de 3^{ème} ou des élèves en réorientation peuvent également se focaliser sur le besoin particulier local.

C-1-3 : Comment présenter les besoins satisfaits par la coloration de la formation ?

Des outils de communication à destination des familles, des élèves et de toute la communauté éducative sont à construire pour présenter le besoin particulier couvert par la formation. Des éléments liés à l'insertion attendue, voire à la poursuite d'études pouvant être engagée sont également à présenter. Des vidéos en « time-lapse » d'une journée de travail, dans une des entreprises souhaitant la coloration, et d'une séance de formation dédiée dans l'établissement de formation, peuvent également être construites.

C-2 : Dans le cadre du parcours de formation

C-2-1 : Quelle coloration au cours des séances de formation professionnelle ?

La coloration se réalise au sein de l'organisation pédagogique normale de la classe. Il est alors possible de proposer à certains apprenants, désireux de découvrir la ou les colorations du diplôme pratiquées dans l'établissement, des activités visant les mêmes objectifs de développement général des compétences, et d'apprentissages, en orientant les consignes sur des résolutions de questions propres au contexte d'exercice spécifique comme des questions communes à d'autres contextes plus classiques. Le fait de dédier une partie des plateaux techniques à ces activités propres à la coloration permet ce travail commun du groupe sur des supports différents d'un apprenant à l'autre.

C-2-2 : Quelle participation du partenaire dans l'organisme de formation ?

Les professionnels spécialistes des activités colorées doivent intervenir à certains moments au sein de la formation, sur des opérations de nature différentes : réception de travaux réalisés par les apprenants, accompagnement sur des projets développés, commande de réalisations d'opérations en centre de formation, démonstrations aux cotés des formateurs, etc.

C-2-3 : Quelle participation du partenaire dans le reste du cursus de formation ?

Des périodes de formation en milieu professionnel sont à prévoir tout au long du parcours pour mesurer les effets de la formation sur le temps prévu pour dédier la formation à la coloration. Ces PFMP doivent être accompagnées de « commandes » particulières destinées à installer la progressivité nécessaire à l'atteinte d'une expertise suffisante. Les professionnels experts peuvent également contribuer à l'information à l'orientation dans les organismes de formation et peuvent aussi participer à la réalisation des épreuves d'examen, sous le regard des jeunes en formation, de manière à bien présenter qu'un besoin de recrutement est bien réel tout au long du parcours.

C-2-4 : Quelle participation du partenaire en dehors du cursus prescrit de formation ?

Le partenaire peut également offrir aux apprenants motivés, des emplois saisonniers, ou sur le temps des petites vacances, des immersions pour les fidéliser. Les gratifications distribuées ainsi tout au long du parcours consolideront la prise de conscience par le jeune apprenant du réel besoin en bout de parcours.

Au-delà, le partenaire doit réfléchir aux solutions de mobilités du jeune pour circuler entre le domicile, le centre de formation et le lieu de réalisation des activités spécifiques en entreprise, mais peut également rechercher des solutions d'hébergement si nécessaire.

C2-5 : Quelles autres participations possibles des partenaires à l'ingénierie de formation ?

Les mesures de la Transformation de la Voie Professionnelle telles que le chef d'œuvre, la co-intervention, le module de formation à l'insertion, l'accompagnement personnalisé, sont autant de terrain que les partenaires peuvent investir, en proposant des projets de chef d'œuvre, en présentant des problématiques nourrissant la co-intervention, en contribuant au module de formation Insertion ou poursuites d'études, en accompagnant, dans les temps dédiés à cela, les élèves de manière personnalisée.

C-3 : Dans le cadre de la reconnaissance du parcours réalisé

C-3-1 : Comment attester des expériences en entreprise ?

Les partenaires doivent produire des attestations évoquant à la fois la réalité du parcours de formation, mais aussi les performances accomplies pour valoriser le parcours réalisé par chaque apprenant embarqué dans le processus. Des Open Badges peuvent de nouveau être mis en place pour valoriser les apprentissages acquis, pour permettre ensuite de les faire valoir sur le marché de l'emploi.

C-3-2 : Comment attester des expériences en centre de formation ?

Les formateurs pourront établir une attestation de compétences signée par le Recteur d'Académie et s'ajoutant au diplôme obtenu en fin de parcours. Une recherche de mention peut être envisagée auprès du ministère pour colorer le diplôme professionnel à vocation nationale.

C-3-3 : Comment valoriser les compétences acquises ?

Le but recherché étant l'insertion, il faut attendre des partenaires la construction de parcours d'insertion clairs, valorisables par les apprenants, devenus professionnels, pour leur carrière professionnelle qui sera en évolution continue.