

titre du document	CPC info 52 - Le point sur... Le secteur de la mode – habillement – couture
éditeur	Direction générale de l'enseignement scolaire
contacts	Bureau des diplômes professionnels
accès internet	www.eduscol.education.fr
date de parution	Décembre 2012
périodicité	Semestrielle
conception / réalisation	Délégation à la communication
numéro ISSN	1164-4982
impression	Compédit Beauregard SA



Le point sur... Le secteur de la mode – habillement – couture

CPC info 52 - Le secteur de la mode – habillement – couture – second semestre 2012



commissions
professionnelles
consultatives

cpc info 52
second semestre 2012

Organigramme

du Bureau des diplômes professionnels - DGESCO A2-3

Tous les numéros de téléphone sont précédés du préfixe 01 55 55 XX XX

Chef du bureau		
Secrétaire générale des CPC	Maryannick Malicot	35 56
Secrétariat	Chantal Aubrun	19 41
	Pascale Duquesnoy	15 85
Adjoint Réglementation	Christophe Zélawski	15 32
Secrétaire générale adjointe des CPC	Brigitte Trocmé	15 37
Études	Stéphane Balas	35 39
	Hélène Peytavi	35 11
3° CPC Métallurgie	Hélène Peytavi	35 11
Sous-commission Travail des métaux	Hélène Peytavi	
Sous-commission Aviation	Catherine Mazelier	15 21
Sous-commission Automobile, matériel agricole et de travaux publics	Évelyne Decourt	78 44
Sous-commission Électrotechnique, électronique, automatisme et informatique	Marie-Christine Le Thénaff	14 08
5° CPC Bâtiment, Travaux Publics, matériaux de construction	Yasmina Heurtel	19 89
6° CPC Chimie, bio-industrie, environnement	Catherine Mazelier	15 21
7° CPC Alimentation	Marie-Hélène Borrély	10 81
8° CPC Métiers de la mode et industries connexes	Catherine Noël	15 83
10° CPC Bois et dérivés	Christian Walentek	78 46
11° CPC Transports , logistique, sécurité et autres services	Évelyne Decourt	78 44
12° CPC Communication graphique et audiovisuel	Christian Walentek	78 46
13° CPC Arts appliqués	Jean-Claude Brenot	35 64
15° CPC Commercialisation et distribution	Christine Rebière	14 93
16° CPC Services administratifs et financiers	Agnès Sayag	37 81
17° CPC Tourisme, hôtellerie, restauration	Isabelle Cagnasso	11 06
19° CPC Coiffure, esthétique et service connexes	Christine Rebière	14 93
20° CPC Secteur sanitaire et social, médico-social	Sylvie Maquin	22 60
Réglementation des diplômes	Michel Léandri	19 66
Réglementation des diplômes	Pierrette Maurel	10 23
Réglementation des diplômes	Monique Picques	12 00

Avant-propos

Ce nouveau numéro de CPC info fait une large place à un secteur emblématique des transformations économiques intervenues depuis plusieurs années, celui de la mode, de l'habillement et de la couture.

La stratégie professionnelle de ce secteur professionnel a privilégié la préservation des savoir-faire industriels et artisanaux d'exception, des métiers rares ainsi que l'innovation. Les nouvelles logiques d'approvisionnement, de « sourcing » (approvisionnement à l'étranger) et de co-traitance (recherche de partenaires industriels étrangers qui fournissent les produits) se sont substituées à celle de la délocalisation pure. Aujourd'hui les activités professionnelles se concentrent sur la création, la distribution, le négoce, le design mode, le contrôle-qualité, tout en conservant certaines activités liées à la fabrication et à la production. On est passé d'une logique industrielle à une logique commerciale et immatérielle (création et innovation) et l'on constate que, malgré un contexte économique difficile, les industries de la mode et du luxe enregistrent une progression de leur production.

L'État a souhaité accompagner les évolutions de ce secteur économique « majeur » pour l'économie française en renforçant son partenariat avec lui, qu'il s'agisse de l'Éducation nationale, qui a substitué aux conventions de coopération existantes une unique convention cadre avec les trois fédérations du textile, de l'habillement et de la chaussure, ou qu'il s'agisse du commissariat général au développement durable, qui a mis en place en 2011 le comité stratégique de filière des industries de la mode et du luxe.

Cette restructuration d'un secteur anciennement industriel, à côté d'un segment du luxe organisé sur un schéma ancien, nécessite une main d'œuvre très qualifiée. L'évolution constatée a donc eu un impact lourd sur l'offre de certification et sur la formation des professionnels. L'Éducation nationale y a pris sa part en engageant la rénovation des diplômes professionnels du secteur, du CAP au BTS, afin de répondre aux enjeux de la profession, notamment en termes d'appropriation des nouvelles technologies et de renforcement, voire de développement de nouvelles compétences. C'est ainsi que le Baccalauréat professionnel « Métiers de la mode option vêtement » met l'accent sur le marketing et les processus liés aux procédés de production tout au long de la chaîne d'obtention des éléments constituant le vêtement (la définition, l'industrialisation, la réalisation, l'assemblage et le contrôle).

Toutefois, si le Baccalauréat professionnel est devenu le premier niveau de recrutement, les CAP ne sont pas abandonnés, certains métiers relevant plus d'une démarche industrielle de la conception (préparation des matières premières et des patrons) à la fabrication, par exemple le CAP rénové « Métiers de la mode chapelier modiste ». Mais les CAP ont eux-mêmes été adaptés à la nouvelle donne économique, ce qui a conduit à fusionner les deux CAP « Tailleur dame et homme » pour créer un seul CAP « Métiers de la mode vêtement tailleur », la distinction homme/femme n'étant pas plus pertinente au niveau des process.

Enfin, l'offre de diplômes est complétée par deux nouveaux BTS (auparavant il n'y en avait qu'un) « Métiers de la mode vêtement » et « Chaussure maroquinerie », qui intègrent les nouvelles technologies alliées à des démarches de conception et d'industrialisation.

Ces évolutions s'inscrivent dans une dynamique territoriale, illustrée ici par deux exemples. D'abord la région Rhône-Alpes, qui a établi un partenariat très actif entre la branche de la mode-habillement et cuir et les deux académies, Lyon et Grenoble, dans le cadre d'un réseau d'établissements de formation spécialisés (sellerie, chapellerie, vêtement tailleur...). Ensuite le Choletais, réputé pour la qualité de ses toiles, qui a su se spécialiser dans la mode enfantine et demeure un lieu de fabrication et de création (en témoigne l'installation d'une marque prestigieuse sur un site voué à la recherche et développement de nouveaux produits de maroquinerie). Cette dynamique se traduit par une diversité des débouchés des métiers de la mode et ce à tous les niveaux de formation, qu'il convient de valoriser auprès des jeunes et de leur famille.

La rubrique « Par ailleurs » de ce numéro traite à travers deux articles de la question de la compétence, notion utilisée dans l'élaboration des référentiels de diplômes. Le premier article rend compte d'un séminaire organisé le 9 mai 2012 par la direction générale de l'enseignement scolaire et le second présente les principales conclusions d'une étude commanditée par le bureau des diplômes professionnels et qui est spécifiquement consacrée aux « compétences comportementales ».

Les différentes interventions lors du séminaire témoignent de l'importance prise par le « modèle compétence », mais aussi de la diversité des définitions, voire des divergences dans l'usage de cette notion. Une définition partagée par tous les acteurs paraît encore rencontrer des obstacles, même si l'usage évaluatif de la compétence semble partagé par tous.

L'étude sur les « compétences comportementales » dans les diplômes professionnels met en exergue la difficile relation à établir entre compétence professionnelle et dimension personnelle. Intimement liées à la situation de travail, les conditions d'acquisition et d'évaluation des compétences requièrent une ingénierie adaptée pour définir les compétences professionnelles.

Pour conclure, un article présente la rénovation du BTS « Professions immobilières » dont les enjeux majeurs, dégagés à partir d'un rapport d'opportunité très détaillé, étaient de prendre en compte les fonctions de communication et de conseil en ingénierie constituant le cœur du métier, sans négliger pour autant les fonctions juridiques et techniques qui en constituent le socle.

Sommaire

Depuis novembre 1984, CPC Info est l'organe semestriel d'information des commissions professionnelles consultatives du ministère de l'Éducation nationale.

À l'origine strictement informatif et centré sur les travaux de création et d'actualisation de diplômes de l'enseignement technologique et professionnel menés au sein des différentes CPC, CPC Info s'est peu à peu ouvert à des approches et des thèmes moins étroitement circonscrits et, par la même, à des contributions sensiblement diversifiées.

La part consacrée aux articles s'est ainsi parallèlement développée pour devenir prépondérante.

Reproduction autorisée
à condition expresse
de mentionner la source

Avant-propos

Le point sur ...

Le secteur de la mode —
habillement — couture

Par ailleurs

Organigramme

Avant-propos	3
> De l'évolution du secteur de la Mode-Habillement-Couture à la rénovation des diplômes par Norbert Perrot, IGEN et Pierre-Jacques Brivet, Délégué régional de l'Union Française des Industries de l'Habillement (UFIH)	7
> La convention de coopération entre le ministère de l'Éducation nationale et la Fédération Française de la Chaussure (FFC), l'Union Française des Industries de l'Habillement (UFIH) et l'Union des Industries Textiles (UIT) par Nadine Nerguisian, Mission du partenariat, DGESCO	11
> Les industries de la mode et du luxe Les travaux du Comité stratégique de filière par Bruno Geeraert, Chef du bureau du textile et des industries de la mode et du luxe, ministère du redressement productif	13
> La diversité des débouchés des métiers de la mode par Sylvie El Zein, ONISEP	17
> Les diplômes professionnels du secteur de la mode par Catherine Noël, DGESCO A2-3	19
> La rénovation des Baccalauréats professionnels des Métiers de la mode et du cuir par Francine Deneuille Slominski, IEN et Annick Sénélas, Chef de travaux	27
> La rénovation des CAP de la filière Mode par Dominique Peretti, Lucien Ranguis et Jean-Louis Thomas, IEN-ET	31
> Du BTS « Industrie des matériaux souples » aux BTS « Métiers de la Mode – Vêtement » et « Métiers de la Mode Chaussure et Maroquinerie » par Christian Message, IA-IPR	35
> Partenariat Éducation nationale/professionnels de la mode habillement cuir en Rhône-Alpes par Michèle Fayard-Rougon, IEN et Marie-Claude Bacquer, Conseillère de l'enseignement technologique et directrice territoriale d'OPCALIA/TMC	41
> La mode dans le Choletais : une dynamique territoriale par Aude Leguenec, Maître de conférence Université d'Angers, Annie Bézier et Régine Coutolleau, enseignantes	43
> La notion de compétence : quelle conception et quelle utilisation dans les diplômes professionnels ? (Séminaire du 9 mai 2012) par Stéphane Balas, DGESCO A2-3	45
> Les « compétences comportementales » dans les diplômes professionnels : vers une évolution de l'approche de la compétence professionnelle ? par Catherine Gay, CG Conseil	51
> La rénovation du BTS « Professions immobilières » par Agnès Sayag, DGESCO A2-3	55
Organigramme du bureau DGESCO A2-3	61

Le point sur . . .

De l'évolution du secteur de la Mode-Habillement-Couture à la rénovation des diplômes

Par **Norbert PERROT**,
Inspecteur Général de l'Éducation Nationale
et
Pierre-Jacques BRIVET,
Délégué régional UFIH, Rhône Alpes
et Président de la 8^e CPC.

≡ Des professions en profondes mutations

Selon différentes études menées autour du « *Produire en France* », particulièrement évoqué ces derniers mois, les décideurs interrogés placent les questions d'éducation et de compétences en tête des priorités sur lesquelles il est nécessaire d'agir pour améliorer la compétitivité française et accompagner les changements d'organisation industrielle. Ces interrogations sont aujourd'hui au cœur de la stratégie professionnelle sectorielle et elles ont accompagné nos propositions sur la réforme des diplômes de la filière Mode Habillement Couture.

1) Un tiers de la population active des entreprises de l'habillement, essentiellement féminine, partira à la retraite dans les cinq ans :

- *Les entreprises remplaceront-elles ces personnes en France, en trouvant les compétences disponibles, ou délocaliseront-elles ces emplois ?*
- *La transformation des emplois de production constitue-t-elle pour le secteur des industries de main d'œuvre une chance de requalification des emplois ou une faiblesse dans la disparition des savoir-faire ?*

2) Répondre à une demande de main d'œuvre qualifiée nécessite une amélioration des performances des systèmes éducatifs scolaire et de formation continue, avec une différenciation des offres adaptées aux territoires et aux typologies d'entreprises.

3) La délocalisation des entreprises confrontées à la disparition de compétences expertes sur le territoire doit entraîner une réponse par des for-

mations spécifiques permettant la préservation des métiers rares et des savoir-faire sectoriels (raccoutreuse ou bichonneuse par exemple).

4) Contrairement à une idée très largement répandue, les industries de la Mode et du Luxe ont vu entre 1999 et 2009 leur part de production dans l'hexagone revenant aux acteurs français, le « made in France », progresser de 9 points, juste devant les constructions et réparations navales qui progressent de 8 points, et ce sont là les deux seuls secteurs en évolution positive (*INSEE*).

5) Sur l'année 2011, la hausse du chiffre d'affaires de l'habillement atteint 4 %, tout comme les exportations françaises d'habillement d'ailleurs, quand la production d'habillement subit une baisse de 8 % (*IFM*).

Dans ce contexte, quels seront les besoins des entreprises à l'échéance des 5 ou 10 ans qui viennent ? Les quelques indicateurs dont nous disposons indiquent que :

1) Nous ne sommes plus sur une logique de délocalisation, mais sur une logique d'approvisionnement, de sourcing et de cotraitance. Il y a eu d'abord la délocalisation, puis la sous-traitance et maintenant la cotraitance, les entreprises françaises de l'habillement employant désormais 43 000 personnes en France (en baisse de 68 % sur les 12 dernières années) et 450 000 salariés directs à travers le monde.

2) Il y a une érosion des effectifs, moins d'emplois, mais les masses salariales progressent. Cela signifie que les emplois sont plus qualifiés. Sans doute les emplois qui étaient occupés par des

Le point sur...

niveaux CAP le sont-ils un peu plus par des Baccalauréats professionnels et ceux qui étaient occupés par des Baccalauréats professionnels le sont davantage par des BTS ; Il y a là un réel effet « dominos ».

3) Sur les pratiques d'achats – matières : il y a cinq ans, 98 % des entreprises de l'habillement réalisaient leurs achats – matières. L'an passé elles n'étaient plus que 70 %. L'observatoire européen des pratiques d'achats prévoit que dans les cinq ans, moins de 50 % des entreprises feront encore leurs achats – matières. Non seulement ces entreprises assemblières du textile ne confectionnent plus, mais elles n'interviennent plus sur le choix de la matière. Les plus avancées sont dans une approche très fortement dématérialisée. À partir des attentes du marché, les entreprises recherchent des partenaires industriels, des cotraitants, dans les pays du Maghreb, PECO ou d'Asie, qui trouveront les produits.

On a aujourd'hui à Paris, à Cholet, en Haute et Basse-Normandie ou à Lille des entreprises organisées autour des activités productives de confection, de contrôle, de semi-finitions, de finition et bichonnage..., mais sont-ce bien là les évolutions à grands flux de notre branche à 5, 10, 15 ou 20 ans ? Si notre profession avait sur ces perspectives des certitudes, elle aurait sans doute pris d'autres orientations plus radicales plus tôt. Nous disposons désormais pour cela d'outils d'observation qui prennent la mesure de ces changements en grande accélération, notamment au sein du Forthac-OPCALIA.

Il y a effectivement des segments de l'ultra-luxe qui sont organisés sur le schéma que nous connaissons actuellement, à côté d'un secteur anciennement industriel qui devient le gros bataillon du marché de l'habillement. Il faut aussi l'accompagner dans ses besoins de recrutement, sans pour autant sacrifier la logique de production ni renier les besoins correspondant au CAP.

On a aujourd'hui un « stock de compétences » qui permet de répondre à ces besoins, même s'il y a des adéquations offres / demandes qui ne sont pas toujours optimales au niveau des territoires.

À l'opposé, et concrètement dans les 15 ans qui viennent, que fait-on pour que nos entreprises de l'habillement, qui deviennent des « *assembliers du textile* » – c'est-à-dire des entreprises de marques, de création, de logistique et de distribution – puissent trouver des jeunes ? Que fait-on aussi pour que des jeunes qui rentrent dans nos lycées soient assurés de trouver du travail et d'évoluer dans les entreprises du secteur ?

La filière habillement doit donc également prendre en compte la dimension de distribution – vente, dans un environnement qui voit disparaître le commerce de détail indépendant. La France est le 2^e pays par ordre historique et d'importance à avoir subi ce phénomène, alors que le commerce indépendant représente le débouché naturel des marques françaises, autour de 70 % de CA pour les marques régionales.

Nous n'avons pas dans notre environnement direct d'écoles de vente dans la branche, et le cœur du métier de la vente de mode et d'habillement reste, hélas, plutôt du pliage que de la vente qualifiée.

Les grandes chaînes de magasin également n'emploient pas des vendeurs et vendeuses professionnels, alors même que nos marques, qui sont passées d'une logique industrielle à une logique de marchés, commencent à maîtriser des réseaux de distribution en propre. Il y a une demande de ces entreprises envers la branche pour gérer leurs points de vente soit en propre soit par une logique d'affiliation.

≡ Une stratégie de formation forte et renouvelée

C'est ce constat partagé entre la profession et l'Éducation nationale qui nous a conduit :

- à revaloriser l'offre de formation ;
- à passer d'une logique de diplômes à une logique de parcours de formation remis en adéquation avec les besoins des entreprises ;
- et à passer d'une logique d'affectation des élèves dans la filière à une vraie logique d'orientation des jeunes, tout en intervenant aussi sur les flux, pour avoir une adéquation quantitative aux besoins de recrutement.

En Rhône-Alpes par exemple des efforts ont été réalisés dans ce domaine depuis de nombreuses années qui portent aujourd'hui leurs fruits.

La mise en œuvre de cette réforme se fait dans le respect des spécificités des territoires, car il y a de grandes différences d'une région à l'autre. L'ouest du pays concentre des zones de production du Nord, de Normandie, des Pays de Loire et de Poitou-Charentes qui sont des bassins historiques de confection alors que sur la ligne Est – avec la méridienne Lille-Marseille – la production est très largement dématérialisée, avec par exemple en région Rhône-Alpes moins de 800 emplois de production sur 5 000 emplois salariés.

Le premier niveau de recrutement devenant partout le Bac pro, nous l'avons donc mis au cœur du système en respectant toutes les voies d'accès

Le point sur...

en fonction du parcours individuel de chacun. La branche travaille parallèlement au développement de la formation professionnelle continue et aux certificats de qualification de branche qui viennent compléter l'offre de formation initiale.

Cette réforme a concilié la prise en compte des besoins de compétences exprimés par les entreprises, ainsi que les objectifs fixés par le ministre de l'Éducation nationale d'amener 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat et 50 % à un diplôme de l'enseignement supérieur.

Ainsi, l'offre des formations renouvelées dans l'habillement se caractérise désormais par :

- **une offre de diplômes simplifiée pour tous et compréhensible**, avec des intitulés uniques « Métiers de la mode » qui rend ces diplômes plus attractifs ;
- **des niveaux V (CAP), IV (BAC PRO), III (BTS) clairement identifiés** et rattachés à des référentiels professionnels tenant compte des évolutions économiques du secteur ;
- **un parcours de formation** permettant des passages de l'enseignement général à l'enseignement professionnel et une offre individualisée permettant un cheminement du CAP jusqu'aux Licences professionnelles ; notre profession a besoin de tous ces diplômes renouvelés, sans hié-

rarchisation aucune, et la rénovation des référentiels a été conforme à la demande et aux attentes des professions concernées ;

- **une filière de formation dynamique**, passant d'une logique de diplômes qui constatait une somme de compétences terminales, à une logique de parcours de formation qui prépare certains de nos jeunes à une poursuite d'étude vers les niveaux IV – III – II – I et qui, nonobstant, prépare le plus grand nombre à une évolution certaine dans leurs futures entreprises, et les arbitrages rendus dans les référentiels en faveur de la maîtrise du français, de l'anglais et de la culture de mode dans chaque diplôme sont autant d'atouts pour les futurs diplômés.

Cette rénovation est particulièrement intéressante car elle a été pensée globalement et non diplôme par diplôme. Il y a là une vraie cohérence dans le résultat obtenu.

La profession peut donc assumer sans aucune difficulté la déspecialisation des diplômes qu'elle a souhaitée, et la transversalité des compétences inscrite, car celles-ci permettront de plus en plus l'insertion des jeunes diplômés en entreprises industrielles, comme dans la distribution spécialisée, pour des ventes en boutiques ou des ventes en ligne.

Le point sur . . .

Convention de coopération entre le ministère de l'Éducation nationale et la Fédération Française de la Chaussure (FFC), l'Union Française des Industries de l'Habillement (UFIH) et l'Union des Industries Textiles (UIT)

Par Nadine NERGUISIAN
Mission du partenariat
avec le monde professionnel
DGESCO

Le ministère de l'Éducation nationale et la Fédération Française de la Chaussure (FFC), l'Union Française des Industries de l'Habillement (UFIH) et l'Union des Industries Textiles (UIT) ont signé conjointement le 11 janvier 2012 une convention de coopération.

Chacune des organisations représente des secteurs d'activités et des branches professionnelles qui appartiennent à une même filière, celle du textile-habillement-cuir. Elles entretiennent un partenariat constant et ancien avec le ministère de l'Éducation nationale.

• La Fédération Française de la Chaussure (FFC)

Le partenariat entre la Fédération Française de la Chaussure et l'Éducation nationale est relativement ancien, la première convention de coopération datant de 2003. Il répond au besoin de pérennisation de l'industrie de la chaussure en conservant les savoir-faire grâce au maintien du dispositif de formation initiale et en favorisant le développement de nouvelles compétences à travers la formation continue.

• L'Union Française des Industries de l'Habillement (UFIH)

Le secteur de l'industrie française de l'habillement entretient depuis de nombreuses années des relations privilégiées avec le ministère de l'Éducation nationale dans le cadre des conventions de coopération depuis 2003 et par la déclinaison de ces conventions dans les académies (Région Rhône-Alpes et Basse-Normandie).

• L'Union des Industries Textiles (UIT)

La profession du textile a toujours entretenu des liens étroits avec l'Éducation nationale tant dans le cadre de la CPC liée au textile que dans celui des relations avec les établissements préparant à des diplômes spécifiques. La première convention date du 28 avril 1988.

Outre la politique conduite depuis de nombreuses années en matière d'élaboration, d'adaptation ou de suppression de diplômes au sein de la CPC relevant du textile, il convient de rappeler la signature depuis 1994, des conventions de partenariat relatives à la mise en œuvre et au développement des « Parcours modulaires qualifiants » textiles.

Le point sur...

Ces trois fédérations participent activement aux travaux de la 8^e Commission Professionnelle Consultative « Métiers de la mode et industries connexes ».

≡ Une synergie au profit de chacun des signataires

Au-delà des actions déjà engagées, le regroupement des conventions en une seule convention-cadre permet d'améliorer et d'amplifier les partenariats et de créer une synergie au profit de chacun des signataires⁽¹⁾.

Les axes d'intervention visent à :

- Informer les jeunes sur les métiers et les formations de ces secteurs d'activité.
- Poursuivre l'implication respective des signataires en matière de définition de diplômes de l'enseignement professionnel et technologique répondant à leurs besoins.
- Mettre en œuvre et développer l'accord de partenariat relatif au développement des parcours modulaires qualifiants dans les industries de la chaussure, de l'habillement et du textile.

Les principales actions envisagées sont :

Les évolutions des métiers et des diplômes

Poursuivre la réflexion sur l'évolution des diplômes de la filière, notamment sur la rénovation du BTS « Productique textile ».

Favoriser l'articulation entre les différentes certifications et les spécificités de la filière.

Prendre en compte les nouvelles technologies d'information et de communication en développant l'accès à l'outil informatique pour tous les niveaux de certification, afin de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi.

L'information et l'orientation

Poursuivre les actions favorisant les rencontres entre élèves et professionnels comme l'organisation de défilés de mode, de visites d'exposition métiers, de témoignages de chefs d'entreprise, de journées portes ouvertes qui permettent aux élèves de collèges et lycées de s'initier de façon concrète aux matières et techniques de fabrication et de se confronter à la réalité ainsi qu'à la diversité et la richesse des métiers de ce secteur.

Diffuser les kits pédagogiques pour les enseignants et/ou élèves en collège.

Diffuser les brochures métiers (Textile habillement couture, métiers du cuir /Onisep) lors des salons d'orientation et de formation.

La formation professionnelle initiale

Informar les professionnels de la filière sur la rénovation des diplômes de la filière lors de séminaires.

La formation tout au long de la vie

Favoriser les parcours professionnels individualisés des salariés en mettant en œuvre des actions de conseil et de formation ainsi que la validation des acquis de l'expérience.

(1) Cf. http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=59180

Le point sur . . .

Les industries de la mode et du luxe *Les travaux du Comité stratégique de filière(1)*

Bruno GEERAERT
Chef du bureau du textile
et des industries de la mode et du luxe
Ministère du redressement productif

La mode et le luxe constituent des secteurs économiques majeurs pour l'économie française. Ils contribuent au rayonnement de l'image de la France dans le monde, tout en ayant des effets d'entraînement bénéfiques sur d'autres activités, comme le tourisme et le commerce de détail.

L'industrie de la mode (environ 130 000 personnes, pour un chiffre d'affaires de 34 Mds €) allie savoir-faire, qualité et créativité des produits qui sont à l'origine du renom international de cette industrie. C'est un domaine où se côtoient des noms prestigieux de l'industrie haut de gamme et des entreprises industrielles dont les produits se situent sur différents segments de marché (du produit standard au prêt-à-porter de luxe).

L'industrie du luxe (environ 170 000 personnes, pour un chiffre d'affaires de 43 Mds €) constitue une industrie stratégique pour la France. Notre pays est le numéro 1 mondial sur ce secteur, avec un taux de croissance élevé, une balance commerciale fortement excédentaire et des perspectives de développement importantes tant en France qu'à l'étranger. Ainsi, sur 270 marques de prestige dans le monde, 130 sont françaises.

1 – En dépit d'un savoir-faire historique parfois unique au monde, les industries françaises de la mode et du luxe sont soumises à une concurrence accrue, qui nécessite qu'elles se mobilisent pleinement sur différents fronts

L'ensemble des acteurs français de la mode et du luxe bénéficient d'une position privilégiée, du fait de facteurs favorables et d'un environnement positif : l'image de Paris-capitale de la mode ; le leadership établi des marques de luxe, leurs performances économiques et leur résistance à la crise ; enfin, la notoriété du « Made in France » à l'export et des savoir-faire industriels et artisanaux d'exception.

Toutefois, en dépit de ces atouts, il existe aussi certains points faibles : fragilité, voire disparition de certains maillons de la chaîne de production (filatures, machines outils, imprimeurs...) ; pyramide des âges vieillissante des entreprises industrielles (impliquant un risque de disparition des savoir-faire tant du côté des entreprises que des salariés) ; capacités d'investissements réduites de la filière industrielle ; forte dépendance de la filière envers un nombre limité de donneurs d'ordres ; coûts de production importants liés à la forte part de main d'œuvre dans les coûts des entreprises sous-traitantes.....

Dès lors, il importait que l'ensemble des acteurs se mobilisent, avec le soutien des pouvoirs publics, pour lutter contre cet état de fait, en valorisant les multiples atouts dont disposent les filières françaises de la mode et du luxe.

Dans cette perspective, le CSF des industries de la mode et du luxe a été installé le 14 mars 2011 par le ministre chargé de l'industrie⁽²⁾. Il rassemble

(1) Les travaux du Comité stratégique de filière (CSF) ont été pilotés par le ministère du redressement productif.

(2) Parallèlement, 11 autres CSF, correspondant chacun à une filière industrielle stratégique, ont été installés en 2011 par le ministre en charge de l'industrie. Cette action constitue l'un des axes définis, en 2010, dans le cadre des États généraux de l'industrie.

une quarantaine de personnes : les fédérations professionnelles (textile, prêt-à-porter, couture, maroquinerie, chaussures, bijouterie...), les donneurs d'ordre (Dior, Chanel, Hermès, Vuitton...), les sous-traitants, les Centres techniques industriels et les Comités professionnels de développement économique, les directeurs d'écoles de mode, les représentants des personnels et des personnalités qualifiées.

Lors de cette première réunion, le CSF a défini six thématiques majeures, qui constituent les enjeux sur lesquels la filière doit progresser, à l'appui de propositions concrètes et opérationnelles, que six groupes de travail *ad hoc* ont été chargés d'identifier :

- **Consolider la filière industrielle** : la présence sur le territoire français de l'ensemble des maillons de la chaîne de production est un point essentiel pour constituer une offre industrielle crédible et viable. Or, certains savoir-faire sont menacés. L'objectif est donc d'identifier ces différentes formes de rupture de la chaîne de production, afin de focaliser les travaux sur les maillons les plus fragiles et de mieux analyser les mécanismes d'extinction.
- **Élaborer la vision de la sous-traitance française à l'horizon 2020** : les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants doivent pouvoir évoluer dans le sens d'une plus grande efficacité. L'objectif est à la fois de permettre aux donneurs d'ordre d'exprimer leurs attentes vis-à-vis des sous-traitants et d'imaginer une vision sur le long terme des nouvelles formes de partenariat entre les marques et leurs sous-traitants, notamment en ce qui concerne l'offre de services associés à la production.
- **Encourager l'émergence de nouvelles marques** : les nouvelles marques qui apparaissent aujourd'hui rencontrent des difficultés pour atteindre la maturité, en particulier en termes économiques ; souvent centrées autour d'un créateur talentueux plus artiste que gestionnaire, elles doivent définir leur stratégie de développement, trouver des financements, mettre en place un réseau de sous-traitants, trouver des débouchés à l'export. L'objectif est donc d'identifier les freins, notamment managériaux ou financiers, au développement de ces nouvelles marques afin parallèlement de renforcer les dispositifs d'accompagnement existants voire à en construire.
- **Valoriser le fabriqué en France** : la puissance de l'image des marques dans la mode et dans le luxe éclipsent aujourd'hui les autres critères qui

peuvent influencer l'acte d'achat. Les clients du luxe achètent du « made by Chanel » ou du « made by Hermès » avant d'acheter du « made in France ». L'origine des produits prend cependant plus d'importance qu'auparavant, surtout à l'export. L'objectif est de déterminer comment valoriser le fabriqué en France sans affaiblir l'image des marques.

- **Adapter l'organisation du travail dans la filière aux exigences de la saisonnalité de l'activité** : donneurs d'ordre comme sous-traitants sont confrontés à une forte saisonnalité de leur activité, avec des pics de charge (notamment en période de défilés) et des périodes creuses. Cette situation conduit à des difficultés dans la gestion du personnel et le respect des réglementations en vigueur, en particulier sur le temps de travail. L'objectif est d'identifier précisément les contraintes incontournables auxquelles sont soumises les entreprises, de recenser et de faire la promotion dans la filière des dispositifs permettant d'apporter de la souplesse, et d'imaginer des actions concrètes permettant de rapprocher les points de vue entre les entreprises soumises à ces contraintes et les responsables du contrôle des réglementations en matière de droit du travail.
- **Clarifier l'offre de formation de la filière et renforcer l'attractivité des métiers de la mode** : à l'exception du métier de styliste, la diversité des métiers de la mode et les besoins réels de recrutement des entreprises sont aujourd'hui mal connus du grand public, et notamment des jeunes. Dès lors, des formations techniques peinent parfois à recruter, faute de mise en valeur des débouchés sur le marché du travail. L'objectif est de rendre plus lisible et plus visible cette offre de formation et ses débouchés, et de renforcer l'attractivité des métiers de la main, à la fois auprès des jeunes et auprès de leurs parents.

Ces 6 groupes de travail se sont réunis, chacun à plusieurs reprises, durant le second semestre 2011 et le premier semestre 2012.

2 – Le groupe de travail dédié à la clarification de l'offre de formation de la filière et au renforcement de l'attractivité des métiers de la mode a défini, au fil de ses réunions, plusieurs pistes d'action concrètes

Ce groupe de travail (GT), auquel le ministère de l'Éducation nationale a été associé, a défini trois champs d'action distincts :

• Valoriser les métiers de la main :

- Au près des jeunes et de leurs parents : l'idée est de s'inspirer de ce qui a été fait dans le secteur de la cuisine, qui a su revaloriser ses métiers. Au niveau local, cela passe par des journées portes ouvertes des entreprises ou par l'accueil en stage des élèves, afin de faire connaître la diversité des métiers qu'offre le secteur. Au niveau national, il est envisagé de reprendre l'idée des clips diffusés sur M6 sur les métiers de l'industrie pour éventuellement en produire spécifiquement sur la mode. De même, il conviendra de s'appuyer sur la « Semaine de l'industrie »⁽³⁾ pour accentuer la visibilité de la filière. En outre, la question de la diffusion des informations sur les potentialités qu'offre le secteur devra passer par des canaux adaptés au public visé. Si l'on souhaite toucher les jeunes, internet (via les sites des fédérations, de l'OPCALIA Textile-mode-cuir...) et les réseaux sociaux semblent incontournables. Enfin, les « Journées particulières » de LVMH ou le film produit par Hermès sur les métiers de la main sont des initiatives privées très intéressantes, dont il conviendrait de s'inspirer, afin de mutualiser ces types de communications, certes percutantes mais encore isolées.
- Au près des enseignants et des conseillers d'orientation : un important travail d'information est à réaliser, afin que l'orientation vers les métiers de la mode ne soit plus un choix par défaut, mais bien une opportunité pour des élèves motivés. Il s'agira d'essayer de rapprocher les professeurs des entreprises, soit dans le cadre de leur formation continue, soit au travers d'initiatives ponctuelles (à l'image du programme Medef : « Les boss invitent les profs »). En outre, le GT propose de travailler en collaboration avec l'ONISEP pour actualiser les revues existantes sur les métiers de la mode, voire créer des publications locales (comme cela existe dans certaines régions), adaptées au contexte régional. Dans le même ordre d'idée, il conviendra de se rapprocher de la presse spécialisée (l'Étudiant) afin de faire passer les messages importants de la filière en termes d'emplois et de formations.
- Au près des demandeurs d'emploi et des conseillers de pôle emploi : un travail similaire d'information et de pédagogie devra également être mené.

• Adapter la formation initiale :

- Il convient de valoriser l'apprentissage, qui souffre d'une image négative.
- L'offre de formation doit être restructurée, dans le prolongement des actions d'ores et déjà engagées par le ministère de l'Éducation nationale. L'élargissement des tronc communs de formation semble important, afin d'éviter une spécialisation trop précoce des élèves, qui leur fermerait l'accès à des métiers diversifiés.
- La filière doit être un acteur du développement de l'offre de formation au niveau local. Des partenariats avec les écoles et l'Éducation nationale sont à développer pour permettre l'ouverture de classes, là où elles sont nécessaires, et l'association aux projets pédagogiques des écoles.
- Enfin, l'adaptation des flux de formation est essentielle, afin de ne pas aller au-delà des capacités d'absorption de la filière.

• Adapter la formation continue et mobiliser les entreprises dans les opérations de recrutement et de formation :

- Les acteurs de la filière ont intérêt à associer les seniors aux recrutements, pour profiter de leur expertise dans la détection des talents et potentialités des candidats.
- Il semble intéressant de développer des actions du type tutorat et compagnonnage, non seulement pour assurer la formation proprement dite et l'intégration du personnel, mais aussi afin de maintenir, développer et transmettre un savoir-faire et une certaine culture d'entreprise. Là encore, le rôle des seniors est crucial et leur permet une reconversion intéressante en fin de carrière. Il pourrait être proposé un statut spécifique pour ces seniors formateurs, afin de faciliter la transmission des savoir-faire.
- Il convient de s'appuyer sur les dispositifs existants en matière de formation continue et de validation des acquis, comme les CIF, DIF, VAE ou le CQP.

*

L'ensemble de ces actions, qui ont été validées par les membres du CSF des industries de la mode et du luxe, sera progressivement mis en place par les pouvoirs publics, en partenariat avec les professionnels du secteur.

(3) La 3^e édition de la semaine de l'industrie aura lieu du 18 au 24 mars 2013.

Le point sur...

La diversité des débouchés des métiers de la mode

Par Sylvie EL ZEIN
ONISEP

Aujourd'hui forte de près de 115 000 salariés (400 000 emplois si l'on inclut la distribution), la filière du textile-habillement a fortement investi dans l'innovation, le design et le marketing et offre aujourd'hui une image attractive et dynamique.

Les emplois ont évolué, se sont ouverts aux techniques de pointe et ont vu leur niveau de qualification et de rémunération augmenter.

Ce secteur, après avoir perdu près des 3/4 de ses entreprises et subi une forte mutation, a réussi à stabiliser ses emplois depuis 2008, voire même à les accroître jusqu'en 2011. Depuis la fin 2011, du fait de la crise, sa production s'est infléchie et les emplois stagnent. Toutefois le chiffre d'affaires, dans l'habillement, n'est pas impacté grâce notamment « au luxe » qui reste, lui, en bonne santé.

≡ Restructuration et adaptation

L'habillement représente 45 000 emplois, plus de 2 000 entreprises, majoritairement des PME. Ces entreprises ont su faire preuve de réactivité, d'adaptation technique et d'une grande créativité. Pour s'adapter à la demande, les processus de commandes et de fabrication changent : de deux collections par an, on est passé à cinq ou six ce qui induit des commandes et donc des fabrications plus petites en volume mais plus fréquentes et dans des délais plus courts. Il a fallu adapter les modes de production, les emplois, et les activités connexes de logistique, de marketing et de diffusion.

Le domaine de la mode et du luxe est celui qui a su le mieux résister à la crise. Il s'est aussi beaucoup diversifié, englobant les accessoires, la maroquinerie, la parfumerie.

L'industrie textile s'ouvre aujourd'hui à bien d'autres applications que les seuls vêtements ; on parle de « textile technique ». Ses applications se retrouvent dans la décoration intérieure, mais aussi le médical, l'automobile, l'aéronautique, le

BTP (revêtements routiers, matériaux isolants, décoratifs...). Elle regroupe environ 2 300 entreprises, majoritairement des PME et emploie 70 000 personnes (17 % pour le textile technique).

Pour ce faire elle a investi dans la recherche et la création de nouveaux matériaux.

≡ Des métiers qualifiés et de haute technicité

Les métiers se sont diversifiés et les besoins en encadrement ont augmenté. Ce secteur demande des ingénieurs, techniciens, ouvriers, commerciaux qui soient créatifs, hautement qualifiés, réactifs, capables d'anticiper et de s'adapter à la demande. La polyvalence prévaut les techniques assistées par ordinateur, le laser sont au cœur de la production. Les fibres naturelles sont en plein essor et on parle de fabrication raisonnée et de commerce équitable.

La création reste au cœur des métiers de la filière. Dans les bureaux d'études, de styles, un mot d'ordre domine : être inventif, réactif, résistant au stress et à la compétition. C'est le domaine des stylistes couture, concepteurs / créateurs textiles, responsables de bureau d'études, directeurs de collection, responsables de laboratoire textile.

La production fait preuve aujourd'hui de qualification obligatoire et d'adaptation aux nouvelles techniques les plus pointues : CAO, DAO, laser... Les métiers d'agent de maintenance, agent des méthodes, conducteur d'équipements industriels, contrôleur qualité, modéliste, opérateur d'assemblage, de coupe, de finition, patronnier, responsable d'équipes, de production, d'atelier, couturière, tailleur, 1^{er} et 2nde d'atelier... doivent faire preuve d'adaptabilité et de polyvalence.

La commercialisation tient une place de plus en plus déterminante. On y retrouve des profils commerciaux de haut niveau, qui relèvent moins

Le point sur...

de la création, mais qui se sont spécialisés sur ce secteur et ses particularités. Les métiers sont nombreux d'acheteur, animateur des ventes, attaché commercial, attaché de presse, chef de produit, chef de ventes, commercial, gestionnaire import/export, marchandiseur, jusqu'à la fonction de responsable d'administration des ventes, de boutique, de marketing, de vendeur boutique....

La mode, le luxe, restent encore un univers très fermé. Les métiers de création et de fabrication du luxe restent réservés aux quelques professionnels qui sauront faire preuve aussi bien de créativité que d'une réelle maîtrise technique et surtout de qualités personnelles faites de motivation, d'une grande force de caractère alliée à beaucoup de sensibilité et d'une grande résistance au stress et à la compétition.

≡ Des formations à tous les niveaux, des diplômes renouvelés

Tous les niveaux de diplômes permettent d'accéder aux emplois de la filière : CAP, Baccalauréat professionnel, Baccalauréat technologique (STD2A), BTS, DMA, licence professionnelle, DSAA, diplôme d'ingénieur, master spécialisé (« management du luxe » par exemple), diplômes d'écoles professionnelles spécialisées.

Les diplômes du CAP jusqu'aux BTS ont été renouvelés pour tenir compte des exigences de qualification, de réactivité et d'adaptation à la demande. Ils intègrent les technologies assistées par ordinateur, l'utilisation de techniques de pointe comme la découpe au laser et prennent en

??? compte ??? polyvalence.

— Au niveau V

Les titulaires d'un CAP, opérateurs – agents qualifiés sont capables de prendre en charge toute

une phase de production, depuis le décodage des informations techniques, la préparation des machines de production, jusqu'au contrôle de réalisation du produit.

— Au niveau IV

Les Baccalauréats professionnels « Métiers de la mode » et « Métiers du cuir » permettent de préparer, d'améliorer les différents processus de fabrication (coupe, assemblage...), de réaliser des prototypes, et de mettre au point une ligne de fabrication (du patron à la définition des procédés de fabrication et le choix des matières).

— Au niveau III

Les BTS métiers de la mode, option vêtement et chaussure-maroquinerie forment :

- Des modélistes capables, à partir du dossier du styliste, de concevoir et développer des modèles, de définir les assemblages et de réaliser les documents de fabrication.
- Des chargés d'industrialisation qui vont définir des procédés et des processus de fabrication, élaborer un dossier de fabrication en ayant toujours à l'esprit la nécessité d'optimiser la qualité, le coût et le temps.

Le BTS « design de mode, textile et environnement » (options mode ou textiles-matériaux-surface) correspond à des emplois, après expérience, de créations de collections (vêtements, accessoires, tendances, couleurs, motifs) mais aussi de responsables de la fonction achat ou du design d'espaces de vente.

Les formations, représentées à tous les niveaux de qualification, permettent de répondre aux nouvelles exigences du secteur du textile et de l'habillement en termes économiques, de savoir-faire, de compétitivité et de dynamisme.

Le point sur . . .

Les diplômes professionnels du secteur de la mode

Par Catherine NOËL
Bureau des diplômes professionnels

Les évolutions économiques et technologiques du secteur de la mode – habillement et cuir – ont induit, en termes de formation professionnelle, la rénovation, voire la création des diplômes professionnels préparant aux différents métiers de cette filière. Dès lors, on peut se demander si cette recomposition de l'offre de formations s'accompagne d'une évolution des flux d'élèves au niveau national mais aussi au niveau régional.

Les données portent sur les années 2006 (avec un rappel en 2000) et 2011 pour tenter de comparer l'évolution des flux d'élèves et de candidats. Cependant certains changements sont difficilement observables, compte tenu des dates d'entrée en vigueur de certains diplômes.

En effet, à la rentrée 2011 ont été mis en œuvre les deux CAP Métiers de la mode « vêtement fluou »

et « vêtement tailleur » avec une 1^{re} session en 2013 et à la rentrée 2012 le CAP Métiers de la mode « Chapelier modiste » ainsi que les BTS Métiers de la mode « vêtement » et « chaussure et maroquinerie ». Leur première session n'interviendra qu'en 2014.

≡ Un resserrement des flux scolarisés accompagné d'une profonde restructuration de l'offre de formation, en particulier aux niveaux V et IV

Les résultats aux examens, tous types de candidats confondus, montrent une diminution du nombre global de candidats, de 9 436 candidats à la session 2006 à 7 688 candidats à la session 2011, soit moins 18,5 %. Pour mémoire, le volume de candidats dépassait les 10 000 en 2000 (11 642).

Tableau 1
Évolution des candidats aux examens 2000/2006/2011

Diplômes *	2000	2006	2011	Évolution 2006/2011 en %
11 CAP	3 391	1 929	1 770	- 8,2 %
BEP MMIC	6 126	5 244	3 345	- 36,2 %
Bac Pro MMIC	778	671	204	
Bac Pro AMA VAM	839	1 017	903	
Bac Pro MMV	0	0	930	
Bac Pro MC	0	0	54	
BTS Productique	224	190	122	- 35,8 %
BTS TC option MS	31	49	0	
BTS Modélisme	253	336	360	7,1 %
TOTAL	11 642	9 436	7 688	- 18,5 %

*Les diplômes retenus sont :

Au niveau V, le BEP « Métiers de la mode et industries connexes » à 11 champs d'application, remplacé par les BEP « Métiers de la mode – vêtement » et « Métiers du cuir option chaussure et option maroquinerie ».

Les 11 CAP du champ : CAP « Prêt-à-porter » (abrogé), CAP « Couture flou » (devenu « Métiers de la mode – vêtement flou »), CAP « Tailleur homme » et CAP « Tailleur dame » (fusionnés dans le CAP « Métiers de la mode – vêtement tailleur »), CAP « Fourrure », CAP « Vêtement de peau », CAP « Mode et chapellerie » (devenu le CAP « Métiers de la mode – chapelier modiste »), le CAP « Sellerie générale » et le CAP « Entretien des articles textiles ».

Au niveau IV, les Baccalauréats professionnels « Artisanat et métiers d'art, option vêtements et accessoires de mode » et « Métiers de la mode et industries connexes, productique », remplacés par les deux Baccalauréats professionnels « Métiers de la mode – vêtement » et « Métiers du cuir option chaussure et option maroquinerie » (1^{re} session d'examen en 2011).

Au niveau III, les BTS « Industrie des matériaux souples, option productique et option modélisme industriel », remplacés à partir de la rentrée 2012 par les BTS « Métiers de la mode – vêtement » et « Métiers de la mode – chaussure et maroquinerie ».

Le BTS « Design de mode, textile et environnement option A mode », relevant de la 13^e commission professionnelle consultative et non de la 8^e CPC comme les autres diplômes, n'est pas inclus dans cette étude.

D'autre part, les diplômes propres à la branche textile ne sont pas pris en compte dans cet article ; un traitement spécifique sera consacré à cette branche ultérieurement, dans la mesure où débute la rénovation du BTS productique textile à quatre options.

À l'analyse des effectifs scolaires, on constate une inversion de flux entre les nouveaux Baccalauréats professionnels créés qui scolarisent 11 900 élèves à la rentrée 2011 et le BEP qui en scolarisait presque autant à la rentrée 2006. C'est donc un transfert du niveau V sur le niveau IV intervenu à la faveur de la rénovation de la filière qui a coïncidé avec celle de la voie professionnelle et le passage du Baccalauréat professionnel en 3 ans avec son corollaire, la fin du BEP en tant que formation scolaire.

Parallèlement les CAP⁽¹⁾ se sont développés passant de 2 442 élèves à 2 796, soit une hausse de 14 %. Cette élévation ne se traduit pas encore au niveau des résultats aux examens, mais elle est bien réelle au niveau des flux scolarisés. En bénéficie le plus le CAP « Métiers de la mode – vêtement flou » dont l'effectif passe de 776 à 1 776 élèves. En fait, ce CAP bénéficie d'un report d'effectifs du CAP « Prêt-à-porter » (1 176 élèves

en 2006) qui a été abrogé. On relève également une hausse des effectifs en CAP « Métiers de la mode – vêtement tailleur », (200 élèves contre 61 en 2006) et un petit regain pour les CAP fourrure et vêtement de peau dont les effectifs restent néanmoins très limités. En revanche, le CAP chaussure n'a plus d'élèves en 2011.

Au niveau III, la création des deux BTS est trop récente pour se traduire au niveau des flux d'élèves. Le BTS industrie des matériaux souples avec ses deux options scolarise 1 167 élèves en 2011 contre 2 017 en 2006. Si la baisse des flux est importante, elle pourrait être provisoire, le flux d'entrée en 1^{re} année (commune aux deux options) étant, lui, en progression (638 élèves en 2011 contre 547 en 2006).

Quant aux effectifs d'apprentis, ceux-ci restent très limités, la filière ayant peu recours à l'apprentissage (502 apprentis à la rentrée 2010 tous diplômes confondus).

(1) Sont considérés ici les principaux CAP : Prêt-à-porter, Métiers de la mode – « vêtement flou », « vêtement tailleur », « mode et chapellerie », « fourrure », « maroquinerie », « vêtement de peau », « chaussure » ainsi que la mention complémentaire de niveau V « essayage retouche vente ».

Tableau 2
Évolution des effectifs scolaires 2006-2011

Niveau V Intitulés 2006	2006	2011	Intitulés en 2011
BEP Métiers de la mode et industries connexes	10 666	0	BEP Métiers de la mode – vêtement et BEP Métiers du cuir option chaussure et option maroquinerie
CAP Prêt-à-porter	1 176	449	
CAP Couture flou	776	1 776	CAP Métiers de la mode – vêtement flou
CAP Tailleur homme et CAP Tailleur dame	61	200	CAP Métiers de la mode – vêtement tailleur
CAP Mode et chapellerie	43	69	
CAP Fourrure	0	20	
CAP Maroquinerie	138	156	
CAP Vêtement de peau	0	42	
CAP Chaussure	25	0	
MC Essayage retouche vente	223	84	
TOTAL niveau V	13 108	2 796	

Niveau IV			
Bac pro artisanat et métiers d'art, vêtements et accessoires de mode	2 477	11 091 + 761	Bac pro métiers de la mode – vêtement et Bac pro métiers du cuir, option chaussure, option maroquinerie
Bac pro métiers de la mode et industries connexes – productive	1 238		Bac pro métiers de la mode – vêtement et Bac pro métiers du cuir, option chaussure, option maroquinerie
TOTAL niveau IV	3 715	11 852	

Niveau III		
BTS industrie des matériaux souples – 1 ^{re} année commune	547	638
BTS industrie des matériaux souples – option productive	665	138
BTS industrie des matériaux souples – option modélisme industriel	805	391
TOTAL Niveau III	2 017	1 167

TOUS DIPLÔMES	18 840	15 815
----------------------	---------------	---------------

≡ **L'offre de formations en académies : des situations contrastées qui témoignent de stratégies parfois opposées**

Tous diplômes confondus, l'offre de formations s'est réduite, la diminution des effectifs scolaires étant de 16,1 % entre 2006 et 2011⁽²⁾.

(2) Cf. annexe 1.

Les académies les plus concernées par ce mouvement sont les académies de Bordeaux, La Réunion, Lille, Limoges, Lyon et Nancy-Metz. On remarquera que figurent dans cette liste deux importantes académies traditionnellement tournées vers l'habillement et la mode (Lille et Lyon), à l'exception notable de l'académie de Paris.

À l'opposé, des académies ont développé leur offre et connaissent une progression des effectifs dans la filière : Créteil, Montpellier, Toulouse et Versailles. On notera que l'Île de France est concernée par la hausse à l'exception de Paris qui connaît une relative stabilité des effectifs scolaires.

Au niveau des CAP, des stratégies opposées semblent avoir été suivies : on distingue les académies où l'offre de CAP a été renforcée, voire revitalisée pour les CAP à petits flux, comme Aix-Marseille, Amiens, la Corse, Grenoble, la Guadeloupe, Orléans-Tours, Rennes, Strasbourg et Versailles et à l'opposé des académies qui voient leurs effectifs diminuer comme Lille, Limoges, Lyon, Nancy-Metz et Reims. Beaucoup d'académies ont fait le choix du *statu quo* et connaissent une relative stagnation des effectifs de CAP comme Bordeaux, Caen, Créteil, Nantes et Paris.

En ce qui concerne le niveau IV, un certain nombre d'académies ont substitué aux sections de BEP et de Baccalauréats professionnels (AMA-VAM ou MMIC – productique) préexistantes des sections du nouveau Baccalauréat professionnel Métiers de la mode – vêtement ou, plus rarement, du Baccalauréat professionnel Métiers du cuir. Parmi elles on retiendra les académies de Créteil, Montpellier, Nice, Paris, Toulouse, où les effectifs de ces nouveaux Baccalauréats dépassent en 2011 la somme des effectifs cumulés de BEP et de Bacs pro de 2006.

Un autre groupe, plus nombreux, a opté pour une régulation des flux en limitant apparemment l'ouverture des Bacs pro : Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Guadeloupe, La Réunion, Lille, Lyon, Nancy-Metz, Orléans-Tours, Strasbourg et Versailles.

Cependant, un autre indicateur semble plus pertinent : si on prend les flux d'entrée en seconde professionnelle en 2009, date de mise en œuvre du nouveau Bac pro en 3 ans et que l'on compare cet effectif avec le flux d'entrée en 2nde BEP en 2006, on constate que la très grande majorité des académies a « contenu » la montée en charge du nouveau Bac pro en ne transformant pas toutes les sections de BEP. Se distinguent néanmoins les académies de Créteil et Paris qui ont fait l'inverse.

Enfin, plusieurs académies ont ouvert le nouveau Bac pro Métiers du cuir option chaussure ou option maroquinerie : Besançon, Clermont-Ferrand, Cré-

teil, Grenoble, Lyon, Martinique, Montpellier, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Paris et Rennes.

En considérant l'ensemble des diplômes de niveaux V et IV, quatre académies se distinguent par une politique apparemment plutôt « malthusienne » : Bordeaux, Lille, Lyon et Nancy-Metz.

Le BTS industrie des matériaux souples n'est pas proposé dans toutes les académies, comme par exemple l'académie de Créteil, alors que celle-ci a renforcé son offre de formation au niveau IV. Les académies de Besançon, Toulouse et Versailles en revanche enregistrent une progression de leurs étudiants entre 2006 et 2011, contrairement aux autres académies.

Ainsi, si la filière du niveau V au niveau III (on ne prend pas ici en considération les autres diplômes de l'enseignement supérieur) est présente dans la grande majorité des académies, les stratégies d'implantations ou de régulation de l'offre de formation sont très différentes.

≡ L'offre de formation sur les territoires suit peu ou prou les tendances de l'emploi dans la filière

Globalement, tous diplômes et tous niveaux confondus, l'offre de formation suit l'évolution de l'emploi du secteur de la mode et de l'habillement au niveau national : – 16,1 % pour les effectifs scolaires et – 16,9 % pour les emplois salariés⁽³⁾, entre 2006 et 2011. Sur la même période, le nombre d'entreprises a diminué de 18,8 % passant de 3 514 à 2 855. Le volume d'emplois salariés est passé, lui, de 90 559 à 75 257 (dont 44 000 pour l'habillement) (cf. annexe 2).

Quatre régions seulement connaissent une distorsion manifeste entre l'évolution de l'emploi et celle des flux d'élèves : l'Île de France (+ 6 % pour les effectifs scolaires et – 4,1 % pour l'emploi), le Languedoc Roussillon (respectivement + 12 % et – 50,6 %), et Midi-Pyrénées (+ 10,7 % contre – 20,2 %). À l'inverse la région Bourgogne connaît une diminution importante des effectifs scolarisés (– 25,5 %) alors que l'emploi progresse très légèrement (+ 3,3 %).

Le secteur de l'habillement, qui recouvre la majorité des entreprises et des emplois, est le plus concerné par la baisse (– 24 % pour les entreprises et – 22,3 % des emplois), mais aussi la branche chaussure (– 35,8 % des emplois) et les cuirs et peaux (– 11,8 % des emplois).

(3) Ont été agrégées les données des branches couture (5 603 emplois), habillement (43 651), cuirs et peaux, (2 157) chaussure (7 075), maroquinerie (16 771), à l'exception de l'entretien des articles textiles et du textile. Les données sont fournies par l'Observatoire des métiers de la mode rattaché à OPCALIA.

Le point sur...

À l'inverse, le deuxième secteur en volume, la maroquinerie, connaît une dynamique favorable avec un volume d'emplois qui passe de 15 631 à 16 771 entre 2006 et 2011 (+ 7,3 %) ainsi que la couture qui connaît une croissance de 6,4 % sur la même période. À noter que pour la maroquinerie, les effectifs du CAP progressent sur la même période de 13 %.

Plusieurs régions voient l'emploi évoluer fortement à la hausse dans la maroquinerie (les flux restant modérés) : l'Aquitaine (+ 22,3 %), le Centre (+ 59,7 %), la Franche Comté (+ 31,3 %), le Languedoc Roussillon (+ 91,3 %), le Limousin (+ 60,7 %), et Poitou-Charente (+ 22,6 %). Le Languedoc Roussillon voit l'implantation du Bac pro MCCM option maroquinerie s'accompagner d'un effectif important (98 élèves pour deux établissements).

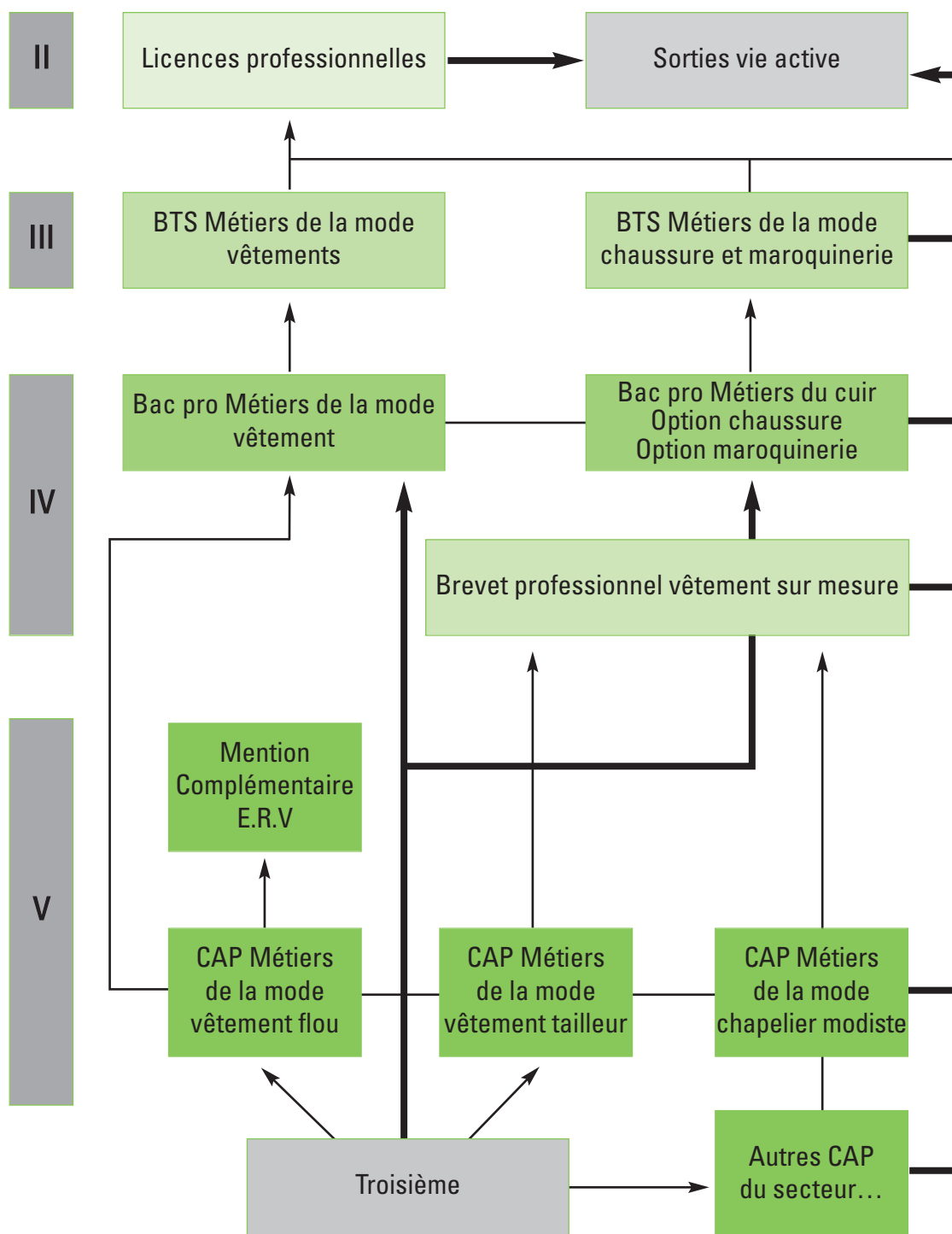
ANNEXE 1

ACADÉMIE	BEP	Niveau V hors BEP		Niveau IV		Niveau III		TOUS DIPLÔMES		
	2006	2006	2011	2006	2011	2006	2011	2006	2011	Évolution 2006/2011
AIX MARSEILLE	478	69	259	145	413	91	45	783	717	- 8,4 %
AMIENS	417	96	150	91	358	136	68	740	576	- 22,2 %
BESANÇON	230	41	56	57	207	34	56	362	319	- 11,9 %
BORDEAUX	505	112	106	237	277	111	54	965	437	- 54,7 %
CAEN	319	101	97	90	334	0	0	510	431	- 15,5 %
CLERMONT-FERRAND	225	13	16	76	231	0	0	314	247	- 21,3 %
CORSE	46	0	19	24	42	0	0	70	61	- 12,9 %
CRÉTEIL	584	193	209	228	927	0	0	1 005	1 136	13,0 %
DIJON	282	0	0	84	287	62	32	428	319	- 25,5 %
GRENOBLE	472	154	216	193	537	175	92	994	845	- 15,0 %
GUADELOUPE	178	0	120	50	105	0	0	228	225	- 1,3 %
GUYANE	94	73	90	22	136	0	0	189	226	19,6 %
LA RÉUNION	255	188	215	42	86	0	0	485	301	- 37,9 %
LILLE	878	230	94	237	651	101	59	1 446	804	- 44,4 %
LIMOGES	132	39	21	50	137	89	36	310	194	- 37,4 %
LYON	562	256	84	264	616	90	40	1 172	740	- 36,9 %
MARTINIQUE	150	51	48	63	232	0	0	264	280	6,1 %
MONTPELLIER	445	40	98	131	652	106	59	722	809	12,0 %
NANCY-METZ	381	119	23	143	350	66	39	709	412	- 41,9 %
NANTES	615	76	70	271	826	284	112	1 246	1 008	- 19,1 %
NICE	294	51	40	84	452	0	0	429	492	14,7 %
ORLÉANS-TOURS	331	48	83	123	367	75	42	577	492	- 14,7 %
PARIS	407	236	239	183	664	306	193	1 132	1096	- 3,2 %
POITIERS	314	69	74	87	302	0	0	470	376	- 20,0 %
REIMS	192	35	24	63	254	67	50	357	328	- 8,1 %
RENNES	493	27	56	208	674	80	51	808	781	- 3,3 %
ROUEN	355	0	0	80	415	45	28	480	443	- 7,7 %
STRASBOURG	246	45	95	56	239	84	41	431	375	- 13,0 %
TOULOUSE	393	20	30	108	520	0	27	521	577	10,7 %
VERSAILLES	393	60	164	225	561	15	43	693	768	10,8 %
TOUTES ACADÉMIES	10 666	2 442	2 796	3 715	11 852	2 017	1 167	18 840	15 815	- 16,1 %

ANNEXE 2

Régions	Nombre d'entreprises			Emplois salariés			Effectifs scolaires tous diplômés		
	2006	2011	Évolution 2011/2006	2006	2011	Évolution 2011/2006	2006	2011	Évolution 2011/2006
Alsace	28	20	- 28,6 %	1 155	886	- 23,3 %	431	375	- 13,0 %
Aquitaine	133	121	- 9,0 %	4 094	2 790	- 31,9 %	965	437	- 54,7 %
Auvergne	54	36	- 33,3 %	1 844	1 344	- 27,1 %	314	247	- 21,3 %
Basse-Normandie	49	44	- 10,2 %	1 549	1 023	- 34,0 %	510	431	- 15,5 %
Bourgogne	31	22	- 29,0 %	1 274	1 316	3,3 %	428	319	- 25,5 %
Bretagne	64	56	- 12,5 %	2 635	1 786	- 32,2 %	808	781	- 3,3 %
Centre	104	100	- 3,8 %	2 785	2 710	- 2,7 %	577	492	- 14,7 %
Champagne	18	17	- 5,6 %	571	474	- 17,0 %	357	328	- 8,1 %
Corse	3	2	- 33,3 %	3	3	0,0 %	70	61	- 12,9 %
Franche Comté	25	22	- 12,0 %	1 114	1 222	9,7 %	314	319	- 11,9 %
Haute-Normandie	44	34	- 22,7 %	913	912	- 0,1 %	480	443	- 7,7 %
IDF	1 761	1 393	- 20,9 %	39 463	37 856	- 4,1 %	2 830	3 000	6,0 %
Languedoc-Roussillon	50	41	- 18,0 %	860	425	- 50,6 %	722	809	12,0 %
Limousin	33	34	3,0 %	1 487	1 713	15,2 %	310	194	- 37,4 %
Lorraine	44	34	- 22,7 %	1 841	1 190	- 35,4 %	709	412	- 41,9 %
Midi-Pyrénées	174	147	- 15,5 %	2 366	1 888	- 20,2 %	521	577	10,7 %
Nord	112	90	- 19,6 %	2 332	1 559	- 33,1 %	1 446	804	- 44,4 %
PACA	156	159	1,9 %	2 021	2 018	- 0,1 %	1 212	1 209	- 0,2 %
Pays de la Loire	236	195	- 17,4 %	9 723	5 826	- 40,1 %	1 246	1 008	- 19,1 %
Picardie	41	36	- 12,2 %	1 964	665	- 66,1 %	740	576	- 22,2 %
Poitou	75	48	- 36,0 %	2 645	1 483	- 43,9 %	470	376	- 20,0 %
Rhône-Alpes	279	204	- 26,9 %	7 920	6 168	- 22,1 %	2 166	1 585	- 26,8 %
Total général	3 514	2 855	- 18,8 %	90 559	75 257	- 16,9 %	17 626	14 783	- 16,1 %

L'offre de diplômes de l'Education nationale (habillement)
après rénovation – principaux diplômes



Le point sur . . .

La rénovation des Baccalauréats professionnels des Métiers de la mode et du cuir

Par Francine DENEUVILLE SLOMINSKI
Inspecteur de l'Éducation nationale
Et Annick SENELAS
Chef de travaux

L'objectif de la rénovation de la filière était de répondre aux besoins des entreprises et des salariés des industries de l'habillement, l'analyse des besoins a donc porté plus particulièrement sur ses métiers.

≡ Un contexte professionnel marqué par une logique de dématérialisation

Les industries de l'habillement emploient aujourd'hui en France 47 000 salariés, dont 22 000 emplois de production, les entreprises françaises font travailler directement 460 000 salariés de production à travers le monde. En France, il faut tenir compte des spécificités des territoires, avec de grandes différences d'une région à l'autre. L'ouest du pays concentre des zones de production, que ce soit le Nord, la Normandie, les Pays de Loire ou Poitou-Charentes, qui sont des bassins historiques de confection alors que, sur la ligne Est – avec la méridienne Lille – Paris – Lyon – Marseille, la production est complètement dématérialisée. En région Rhône-Alpes, par exemple, on compte moins de 1 000 emplois de production sur 8 000 emplois salariés. Pour autant, cette région est, après Paris, la première pour son poids et sa dynamique économique : elle représente 18 % de l'habillement français avec 500 entreprises et 1 100 marques. De plus en plus, le premier niveau de recrutement dans les entreprises se situe au Baccalauréat professionnel. Les quelques indicateurs dont dispose l'UFIH (Union Française des Industries de l'Habillement)⁽¹⁾ montrent que :

- Nous ne sommes plus sur une logique de délocalisation pure (années quatre-vingts) mais sur une logique d'approvisionnement, de sourcing et de co-traitance.
- Il y a une érosion des effectifs mais avec une progression des masses salariales, les emplois sont donc moins nombreux mais plus qualifiés, le Baccalauréat professionnel étant devenu le premier niveau d'emploi.
- Les logiques nouvelles de co-traitance modifient fortement les pratiques d'achats de matières et les cycles d'industrialisation : il y a deux ou trois ans, 98 % des entreprises de l'habillement réalisaient leurs achats matières, alors qu'en 2005 elles n'étaient plus que 70 %. L'observatoire européen des pratiques d'achats (UIT) prévoit à cet égard que dans les cinq ans, moins de 50 % des entreprises françaises de l'habillement feront encore leurs achats matières. Non seulement elles ne confectionnent plus, mais elles n'interviennent, pour certaines, déjà plus sur le choix de la matière, devenant au fil de ces évolutions des « assembleurs du textile ».
- En dehors des secteurs du luxe et du très haut de gamme, les entreprises sont désormais majoritairement dans une approche de très large dématérialisation, avec un cœur de métier « marketing ». À partir des attentes du marché analysées en amont, les entreprises recherchent à travers la planète des partenaires industriels et des cotraitants qui les fourniront en produit finis.

(1) Données 2012, M. Pierre-Jacques Brivet, Délégué régional Mode-Habillement Rhône Alpes (UFIH).

≡ Des entreprises qui évoluent vers l'amont et l'aval de la production

Les industries de l'habillement comptent aujourd'hui en France 5 000 entreprises, dont 700 entreprises de production (fabricants intégrés, façonniers, sous-traitants...). À Paris, à Cholet, en Haute et Basse-Normandie principalement, des entreprises sont organisées autour des activités de confection, de contrôle, de semi-finitions, de « bichonnage » ; la profession s'interroge aujourd'hui fortement sur la place que ces activités occuperont dans la branche à l'horizon des cinq, dix ou quinze ans.

À côté d'un petit secteur de l'ultra-luxe, à très forte notoriété et valeur ajoutée, qui est organisé sur un schéma traditionnel, se restructure un secteur anciennement industriel qui emploie les principaux effectifs salariés de l'habillement. Les compétences existantes permettent aujourd'hui de répondre aux activités de production conservées, même s'il y a des adéquations offres/demandes qui ne sont pas toujours optimales au niveau des territoires. Mais concrètement, dans les 15 ans qui viennent, les entreprises de l'habillement, devenues des entreprises de marque, de création, de logistique et de distribution, recruteront des nouveaux diplômés polyvalents et polyvalents de niveau III. Les entreprises françaises de l'habillement tendant à maîtriser leur distribution (évolution vers l'aval), les futurs jeunes diplômés devront intégrer des compétences professionnelles dans la distribution, la vente et la retouche. À défaut d'écoles de vente dans la branche et d'une offre de formation spécifique, les marques et distributeurs n'emploient pas de vendeurs et vendeuses professionnels.

≡ Des conditions générales d'emploi diversifiées

Dans l'entreprise, les personnels sont aujourd'hui employés, afin de répondre aux exigences techniques et esthétiques des fabrications, ainsi qu'à assurer les suivis de production et de qualité des vêtements, à des postes :

- de prototypage ;
- de préparation de la fabrication ;
- de production ;
- de logistique ;
- de communication.

Ces emplois se situent soit dans des entreprises de confection industrielle, soit dans les bureaux de création des entreprises de marque, soit encore chez des sous-traitants spécialisés dans le « collectioning ». Les transformations impor-

tantes du secteur génèrent des fonctions de contrôle de la qualité dans des entreprises qui ne produisent pas mais qui reçoivent des produits finis de l'étranger pour le compte de marques françaises et/ou de distributeurs.

≡ Les diplômes rénovés de la filière Métiers de la Mode

C'est en 2006 qu'a débuté la rénovation des diplômes des Métiers de la Mode. Les premiers travaux d'écriture pour la rédaction des référentiels du Baccalauréat Professionnel « Métiers de la Mode option Vêtement » et « Métiers du Cuir, option Maroquinerie, option Chaussures », ont permis d'obtenir la colonne vertébrale de toute la filière Matériaux Souples. L'écriture des Référentiels des deux Baccalauréats professionnels a servi de ligne conductrice à la rédaction des Référentiels des Brevet de technicien supérieur (« Métiers de la Mode-Vêtement » et « Métiers du Cuir »), ainsi qu'à ceux des CAP (« Métiers de la Mode Vêtement Flou », « Métiers de la Mode-Vêtement Tailleur » et « Métiers de la Mode Chapelier Modiste »).

≡ Les objectifs de la réforme : un Baccalauréat professionnel au cœur de l'offre de formation initiale

À partir des précédents constats, des partenariats régionaux mis en place entre les académies et le réseau des organisations professionnelles (notamment Lyon, Nantes et Caen), ces organisations ont souhaité positionner le Baccalauréat professionnel au cœur de l'offre de formation initiale, faisant de ce niveau IV, le diplôme de référence pour l'accès à l'emploi au sein des entreprises. Les emplois correspondants portent essentiellement sur des postes de mécaniciens modèles et petites séries, inscrits dans le référentiel d'activités professionnelles, à la base de la redéfinition des deux Baccalauréats professionnels relevant des métiers de la Mode (option Vêtement) et des métiers du Cuir (option maroquinerie, option chaussure). Cette réforme se fonde sur un diagnostic partagé entre les branches cuir, habillement couture et l'Éducation Nationale. Dans un environnement mondialisé fortement concurrentiel, les métiers ont changé et les besoins en recrutement des entreprises également.

Pour ce qui concerne plus particulièrement l'option vêtements, l'industrie privilégie une simplification de l'offre de formation, avec le souci de renforcer son attractivité et de mieux répondre aux réalités du marché du travail. La production

Le point sur...

française de mode et d'habillement répond de plus en plus à trois enjeux :

- la mise au point des modèles et des collections ;
- la série courte ;
- la réactivité et les réassorts.

Les référentiels d'activités professionnelles et de certification ont tous été conçus et produits pour répondre à cette demande. La réforme du Baccalauréat professionnel permet, de plus, de simplifier l'offre de formation de la filière qui ne comptait pas moins de deux Baccalauréats professionnels, onze champs en BEP et six champs en CAP, peu d'insertion professionnelle directe et moins encore de poursuite d'études.

La réforme du Baccalauréat professionnel et la rénovation de la filière professionnelle sont la clé de voûte d'un édifice de formation beaucoup plus vaste qui permettra en fin de classe de troisième :

- un accès maintenu à des CAP pour répondre à des besoins locaux précis ;
- l'accès au Baccalauréat professionnel.

La poursuite d'études après le Baccalauréat professionnel est possible dans :

- des formations Complémentaires courtes plutôt positionnées post bac, pour répondre aux besoins spécifiques de certaines entreprises (FCIL lingerie, Mention Complémentaire « Essayage Retouches Vente », CAP en un an répondant à une approche plus vocationnelle : modiste, tailleur...);
- des sections de Brevet de techniciens supérieurs (inscrits dans la loi pour l'école pour permettre à 20 % des titulaires de Baccalauréats professionnels de poursuivre leurs études) et les licences professionnelles. Les professions de la mode, du cuir et de l'habillement ont donc fait le choix d'un partenariat fort avec l'Éducation Nationale pour leurs formations scolaires et pour l'apprentissage, depuis le CAP jusqu'au Master 2.

≡ Objectif professionnel des deux Baccalauréats professionnels

Le Baccalauréat professionnel « Métiers de la Mode option Vêtement » donne accès au métier d'Agent Technique exercé au sein des bureaux d'études/de méthodes chargé de la réalisation des prototypes de vêtements. Associé à un modéliste et/ou à un technicien des méthodes, il modifie et améliore les processus liés aux procédés de production des produits textiles et cuir. Il intervient tout au long de la chaîne d'obtention (définition – industrialisation – réalisation, assemblage

et contrôle) des éléments constituant les vêtements. Ces produits relèvent du champ général de la conception et de la réalisation des vêtements et accessoires de mode, du segment luxe et ultra luxe qui intègre une grande diversité de matériaux textiles et cuir et de procédés.

Pour le Baccalauréat professionnel « Métiers du Cuir option Maroquinerie, option Chaussures », les débouchés principaux sont des postes de prototypistes au sein de bureaux d'études ou de méthodes. Le titulaire du diplôme assure la réalisation des prototypes des produits, ainsi que des petites séries dans une entreprise de maroquinerie ou de chaussures.

La démarche industrielle générale, pour ces types de production, peut être caractérisée par trois grandes étapes.

≡ La conception détaillée ou pré-industrialisation de modèles à forte valeur ajoutée

Le prototypage est une activité développée dans les domaines de la conception et de la pré-industrialisation des modèles, et conduite dans une démarche d'optimisation du triptyque produits-matériaux-procédés, dans le respect du concept qualité développé par l'entreprise. À partir des spécifications de fabrication, d'un ordre de fabrication, des patronages des modèles fournis avec nomenclature complète des éléments et à l'aide des outils et machines spécifiques et des matières d'œuvre appropriées, il s'agit de réaliser les prototypes de tout type de vêtements ; l'objectif est de mettre au point et de finaliser les paramètres de patronage, de réaliser le produit dans les matériaux définis par le cahier des charges et de juger de la compatibilité du trinôme : patronage, procédé, matière.

≡ L'industrialisation de ces modèles

— La préparation de la fabrication

À partir de patronages préalablement créés, du cahier des charges du produit, des nomenclatures et bordereaux de coupe, à l'aide d'un système informatique équipé avec les logiciels appropriés, sont élaborés des patronages industriels, des planches de gradation de tous les éléments du produit et des plans de placement réalisés sur système informatique professionnel. L'utilisation des logiciels de CAO (conception assistée par ordinateur) adaptés aux fonctions d'industrialisation des produits est privilégiée afin :

Le point sur...

- d'élaborer et de transformer des images de base et d'obtenir des patronnages industriels et leurs placements ;
- de contrôler toutes les images de base et leurs interrelations, de créer un fichier de tous les éléments de patron pour un vêtement et d'éditer l'ensemble des données d'un vêtement ;
- d'utiliser les représentations normalisées spécifiques à l'habillement sur les documents techniques, de représenter un élément, un sous-ensemble ou un ensemble ;
- de réunir toutes les informations nécessaires à la fabrication du produit et de traduire les exigences de qualité sous forme de cotation avec tolérances sur les dessins techniques ;
- de compléter le dessin contenant les messages techniques nécessaires pour la fabrication des produits.

≡ La définition du processus de leur fabrication, la qualification de ce processus, le lancement et le suivi de la production

— La production

Dans le cadre d'une démarche de production en série, il s'agit d'exécuter toutes les opérations du processus industriel de la chaîne de production de modèles tels que : l'organisation des postes, la préparation, l'assemblage, le montage, le doublage, la finition et le suivi de la production et du contrôle qualité. Ce processus s'applique à la réalisation de modèles de tout type.

— La communication

La dimension de l'international, dans ce secteur d'activité, aujourd'hui prévaut ce qui implique que la communication devienne une fonction transversale et une compétence de base partagée

entre tous les salariés ; ceux-ci doivent donc savoir utiliser les moyens de communication (logiciels de production et de gestion, Edi, internet...), appliquer des consignes de sécurité, transmettre et recevoir des consignes (y compris dans un anglais technique), dans un contexte où la mise en réseaux des acteurs et le service aux clients deviennent déterminants.

≡ Les enseignements

À l'image des autres formations de la voie professionnelle, les enseignements dispensés en Baccalauréats professionnels comprennent des enseignements généraux et des enseignements professionnels.

Les enseignements professionnels comportent généralement plusieurs matières théoriques en relation avec les métiers de la mode et du cuir, notamment « l'histoire de l'Art, Culture artistique, Arts appliqués ». Ces enseignements s'organisent autour de projets, de pratique liée à l'esprit du diplôme. L'enseignement professionnel intègre également une période de Formation en Milieu Professionnel, de 22 semaines minimum réparties sur les trois années de formation.

La rénovation de cette filière a donc relevé d'un triple enjeu :

- répondre au besoin économique des industries de l'habillement ;
- élever le niveau de qualification ;
- réfléchir à l'éventualité de disposer de diplômes de niveau III pour des activités pour lesquelles de nombreux pays étrangers sollicitent l'expertise Française.

Les travaux réalisés en étroite collaboration entre l'Éducation nationale et la profession ont donc permis de créer des diplômes qui vont répondre aux besoins nouveaux des entreprises.

Le point sur . . .

La rénovation des CAP de la filière Mode

Par Dominique PERETTI
IEN-ET Académie de Nancy-Metz
Lucien RANGUIS
IEN-ET Académie d'Aix-Marseille
Jean-Louis THOMAS
IEN-ET Académie de Caen

Les évolutions très fortes du secteur de l'habillement et de la couture ont changé les besoins en recrutement des entreprises. C'est dans ce contexte que la 8^e CPC « Métiers de la mode et industries connexes » a engagé en 2007, avec une volonté marquée, une rénovation des diplômes constituant la filière de formation aux Métiers de la Mode⁽¹⁾.

Deux idées ont dirigé les travaux qui ont suivi :

- rationaliser les champs du CAP,
- organiser les formations autour d'un Baccalauréat professionnel, colonne vertébrale de la filière, qui regroupera les différents champs des deux Baccalauréats existants (« Artisanat et métiers d'art, option vêtements et accessoire de mode » et « Métiers de la mode et industries connexes-productique »).

La rénovation a commencé à l'automne 2007, par le niveau IV.

Le Baccalauréat professionnel « Métiers de la Mode – Vêtement » a été mis en œuvre à la rentrée scolaire 2009, pour une première session d'examen en 2011. Son arrivée a coïncidé avec la rénovation de la voie professionnelle qui a généralisé les parcours de formation du Baccalauréat professionnel en trois ans, comme les Baccalauréats des séries générale et technologique. Le BEP a été rénové et est devenu le diplôme intermédiaire du Baccalauréat professionnel avec le libellé « Métiers de la mode-vêtement ».

≡ Les CAP de la filière Mode

C'est dans cette dynamique qu'a été engagé, en 2009, la rénovation de cinq CAP du champ de

l'habillement parmi les onze que compte la filière : couture flou, prêt-à-porter, tailleur homme, tailleur dame, et mode et chapellerie.

Plusieurs pistes ont été explorées dont celles d'avoir deux CAP flou/tailleur avec un tronc commun et de développer les spécificités de ces secteurs par la mise en place de mentions complémentaires post CAP. Une autre idée a un temps émergé, un CAP socle suivi d'un BMA couture flou et d'un BMA tailleur. Ces hypothèses n'ont pas été retenues par la CPC compétente dans ce secteur.

La distinction des deux process pour la fabrication du vêtement flou et du vêtement tailleur a conduit la CPC à soutenir les projets suivants :

- Rénovation des CAP tailleur dame et/ou homme : un seul CAP (la distinction homme/femme ne se justifiant pas au niveau des process).
- Suppression du CAP prêt-à-porter qui ne correspondait plus aux besoins énoncés par la profession.
- Rénovation du CAP couture flou.
- Rénovation du CAP mode et chapellerie.
- Maintien du CAP fourrure et CAP vêtement de peau sans changement.

Pour identifier ces nouveaux CAP, l'appellation « Métiers de la mode » a été retenue comme facteur commun suivi de leur nom spécifique.

≡ Les CAP « Métiers de la mode – Vêtement flou & Vêtement tailleur »

Les deux référentiels ont été écrits par des groupes de travail animés par une pensée identique : respecter la démarche industrielle de la

(1) À partir des données de l'UFIH.

Le point sur...

conception à la réalisation d'un produit vestimentaire, qui peut être caractérisée par quatre grandes étapes :

- la conception détaillée ou pré-industrialisation de modèles à forte valeur ajoutée ;
- l'industrialisation de ces modèles ;
- la définition du processus de leur fabrication ;
- la fabrication de petites séries renouvelables ou non, le lancement et le suivi de productions sérielles.

La distinction entre le vêtement flou et le vêtement tailleur est définie par la profession par :

« La technique du "flou" désigne les méthodes de construction et de réalisation de vêtements souples et déstructurés en opposition à la technique du "tailleur" qui vise des vêtements structurés aux lignes découpées. »

Le "flou" regroupe des produits de type robes et ensembles, chemises et chemisiers, layette et vêtements d'enfant, vêtements d'intérieur, et tous vêtements réalisés dans une étoffe fine et souple tandis que le "tailleur" regroupe des produits de type vestes, manteaux, jupes, pantalons... Elle implique généralement une silhouette près du corps, l'utilisation de draperies plus ou moins lourdes traditionnellement renforcées d'entoilages. »

En toute logique, le référentiel des activités professionnelles des deux CAP est identique, ainsi que la déclinaison en tâches professionnelles. Les compétences à acquérir sont globalement similaires. C'est le domaine d'application (Flou ou Tailleur), et donc les savoir-faire spécifiques, qui a amené une écriture différente de certains savoirs technologiques associés.

Dans ces nouveaux CAP, la fonction de préparation a été délibérément axée sur la préparation des matières d'œuvre et des patrons, avec une importance plus prononcée pour les opérations d'entoilage et d'essayage dans le vêtement-tailleur. Les opérations de construction se limitent à des éléments simples ; il n'est plus question d'éparpiller les apprentissages qui, de fait, se trouvent centrés sur la réalisation d'articles haut de gamme, quel que soit le domaine d'application.

Les deux épreuves certificatives liées au domaine professionnel sont construites dans cet esprit :

Une épreuve (EP1) – Analyse et exploitation de données esthétiques et techniques – préparée conjointement par le professeur d'arts appliqués et du domaine professionnel. Il s'agit globalement d'évaluer la maîtrise des compétences liées à la préparation avant le montage du vêtement (mon-

tage qui se fait en EP2). L'étude d'arts appliqués doit avoir un lien direct avec le sujet (par exemple : proposition d'un élément géométrique (poche – poignet) d'après des documents de référence historiques ou non).

Une seconde épreuve (EP2) – Mise en œuvre de la fabrication de tout ou partie d'un vêtement – permet d'évaluer la maîtrise des compétences liées à la réalisation, les savoir-faire utilisés relèvent d'une qualité haut de gamme.

Cette épreuve comprend deux situations d'évaluation : une en entreprise et une en centre de formation.

≡ Le CAP « Métiers de la mode – Chapelier modiste »

Le titulaire du CAP « Métiers de la mode : Chapelier – Modiste » trouve des débouchés dans des entreprises diverses (PME, entreprises artisanales), ayant une production :

- moyen et haut de gamme
- artisanale et/ou industrielle

Il exerce ses compétences professionnelles dans les domaines de la haute mode, de l'artisanat, et du spectacle. Les emplois concernés sont des emplois d'opérateurs dont les activités principales concernent la conception, la réalisation, la transformation et le conseil au client.

Le groupe de travail auquel ont été associés des professionnels, dont on peut souligner une participation forte et constructive, s'est efforcé de respecter la démarche générale commune aux CAP « Vêtement flou & Vêtement tailleur » caractérisée par les étapes suivantes :

- décoder des données esthétiques et techniques relatives à un produit à réaliser ;
- préparer et mettre en œuvre un ou plusieurs postes de fabrication (organisation du poste de préparation, de réalisation et/ou de finition) à partir de consignes opératoires ;
- fabriquer ou transformer tout ou partie d'un produit ;
- vérifier la qualité et la conformité du produit à tous les stades de la réalisation ;
- accueillir et conseiller les clients ;
- intervenir en maintenance de premier niveau sur le matériel utilisé, ranger et nettoyer son espace de travail ;
- rendre compte de son travail et renseigner des documents de suivi.

Le titulaire de ce CAP possède les compétences nécessaires à la mise en œuvre des moyens de

Le point sur...

coupe, de fabrication, de finition et de mise en forme des articles de chapellerie. Il réalise et/ou transforme, sous contrôle, tout ou partie d'un produit élaboré à partir de matériaux aux structures et épaisseurs diverses.

L'évolution des équipements, des processus de fabrication et des modes d'organisation du travail, permettent de délimiter le champ d'intervention du titulaire du CAP Métiers de la Mode : Chapelier – Modiste aux trois fonctions suivantes :

1. Préparation
2. Réalisation – Finition
3. Communication

Les deux épreuves certificatives liées au domaine professionnel sont construites dans le même esprit que les deux CAP « Vêtement flou & Vêtement tailleur » :

Une épreuve (EP1) – Analyse et exploitation de données esthétiques et techniques – préparée conjointement par le professeur d'arts appliqués et du domaine professionnel.

Il s'agit globalement d'évaluer la maîtrise des compétences liées à la préparation avant la réalisation du produit (réalisation qui se fait en EP2). L'étude d'arts appliqués doit avoir un lien direct avec le sujet (par exemple : identifier et exploiter des documents de référence relatifs à l'histoire du chapeau et éventuellement du vêtement, ses accessoires, son environnement, ainsi qu'aux tendances de la mode, aux évolutions techniques

et sociétales). L'évaluation s'articule autour de trois axes :

- le respect des données esthétiques et techniques fournies pour résoudre la problématique,
- la précision des constructions, des modifications,
- la mise à jour du stock est correcte en fonction des ressources et des moyens à disposition.

Une seconde épreuve (EP2) – Mise en œuvre de la réalisation de tout ou partie d'un ou plusieurs produits – permet d'évaluer la maîtrise des compétences liées à la réalisation ; cette épreuve comprend deux situations d'évaluation : une en entreprise et une en centre de formation. L'évaluation s'articule autour des axes suivants :

- le respect des données fournies,
- la maîtrise des techniques de coupe de réalisation, de garniture et de finition...,
- la maîtrise des matériels usuels,
- le respect des règles d'hygiène, de sécurité et d'ergonomie,
- la maîtrise du langage technique,
- la pertinence du contrôle de qualité.

Aujourd'hui, ces trois CAP rénovés sont en application. Les CAP « Métiers de la mode – Vêtement flou » et « Vêtement tailleur » ont été écrits avec un souci de mise en application à la rentrée scolaire 2011, pour une première session d'examen en 2013. Le CAP « Métiers de la mode – Chapelier modiste » est entré en application à la rentrée 2012 avec une première session prévue en 2014.

Le point sur . . .

Du BTS « Industrie des matériaux souples » aux BTS « Métiers de la Mode – Vêtement » et « Métiers de la Mode Chaussure et Maroquinerie »

Par Christian MESSAGE
IA-IPR Rectorat de Paris

≡ Liminaire

La dernière réforme de la formation du BTS « Industrie des Matériaux Souples » remonte à la fin des années 1980. Cette formation répondait alors à l'obligation de concevoir et de produire des produits très diversifiés dont la caractéristique principale était d'utiliser des matériaux souples. Les démarches d'industrialisation de production étaient encore très prégnantes. Aujourd'hui, sous l'impulsion forte de la mondialisation, l'obligation d'externalisation des productions vestimentaires s'impose économiquement aux entreprises de la mode et dans une moindre mesure à celles de la chaussure.

Les nouvelles technologies, dans un espace industriel mondialisé, en bouleversant les modes de production, transformant les métiers et induisant des compétences d'un type nouveau. Nous ne sommes plus seulement sur une logique de délocalisation, mais sur une logique d'approvisionnement, de « sourcing » et de cotraitance. Les emplois sont plus qualifiés. Les évolutions et fluctuations des marchés conduisent les entreprises à être réactives et à disposer de moyens et d'organisations flexibles.

Les nouvelles technologies sont largement intégrées chez les sous-traitants. Le niveau de sollicitation et d'exigence s'est accentué ; les

démarches de conception et d'industrialisation leur sont aujourd'hui de plus en plus confiées, à l'exception des marques de luxe et de création qui ont des départements dédiés intégrés. Cela exige davantage de polyvalence pour les salariés, les conduisant à s'adapter constamment aux nouvelles situations de travail.

Les pratiques professionnelles actuelles tendent à réunir autour de la conception de produit, une équipe à caractère pluridisciplinaire. Chaque spécialiste doit comprendre et intégrer les domaines représentés et développer des attitudes et des comportements ouverts.

Dans ce contexte d'évolutions techniques, organisationnelles et d'évolutions des marchés, une partie des entreprises ne confectionne plus aujourd'hui et n'intervient plus sur le choix de la matière. Elles sont dans une approche « d'assembliers du textile » complètement dématérialisée correspondant à une activité de marketing, alors qu'une autre partie des entreprises s'organise autour des activités de confection, de contrôle, de semi-finitions et de logistique.

Pour répondre à ces évolutions majeures, les nouveaux BTS « Métiers de la mode – Vêtement » et « Métiers de la mode Chaussure et Maroquinerie » doivent toujours prendre en compte la conception détaillée et la pré-industrialisation de modèles à

Le point sur...

forte valeur ajoutée, l'industrialisation de ces modèles et la définition du processus de leur fabrication, la qualification de ce processus, le lancement et le suivi de la production. Cette dernière grande étape étant partiellement, voire totalement inexistante, dans le cadre de productions dématérialisées, sera abordée différemment dans ces deux BTS. Ces trois étapes seront conduites avec la mise en place d'une démarche d'éco-conception et de développement durable.

≡ Les enjeux pédagogiques de la rénovation

— Les champs d'apprentissage

Afin de répondre au mieux aux contraintes de la profession, la rénovation des deux BTS (« Métiers de la Mode – Vêtements » et « Métiers de la Mode – Chaussure et Maroquinerie ») en se positionnant sur les étapes du cycle de vie du produit, de sa création jusqu'à son recyclage, doit d'une part, mettre en œuvre des démarches d'innovation, concrétiser des idées nouvelles grâce à une formalisation, une représentation, un prototypage et des tests de validation et, d'autre part, développer industriellement cette innovation en la concevant, l'industrialisant, la protégeant et en exploitant le marché correspondant à sa production.

Partant de cette approche, les référentiels des deux BTS Métiers de la Mode visent un double objectif : appréhender les bases d'une culture de l'innovation au travers de l'étude de produits actuels à haute valeur ajoutée et mettre en œuvre une stratégie de conception, d'industrialisation et de réalisation du produit, rentable pour l'entreprise, dans le respect de l'éthique et du développement durable.

Le schéma ci-après montre les différentes composantes permettant d'acquérir les 18

compétences terminales de la formation du BTS « Métiers de la Mode – Vêtement » :

À partir du dossier du styliste et du cahier des charges fonctionnel, esthétique et technique du produit, dans le respect des contraintes environnementales, le technicien supérieur est amené à :

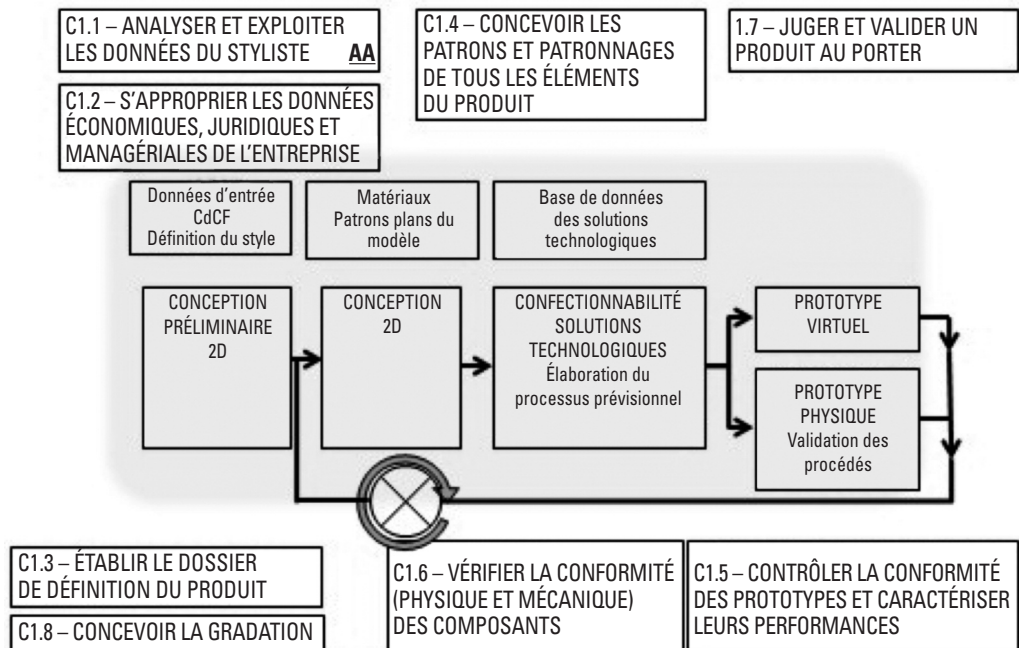
- participer à la conception et au développement total du produit, dans le respect des réglementations ;
- assurer la veille technologique propre au champ d'action de l'entreprise ;
- rendre compte de ses travaux ;
- vérifier la faisabilité technico-économique du produit ;
- respecter les droits de propriété intellectuelle.

Sur ce domaine de l'industrialisation, les études dans le respect des contraintes environnementales, devront amener à :

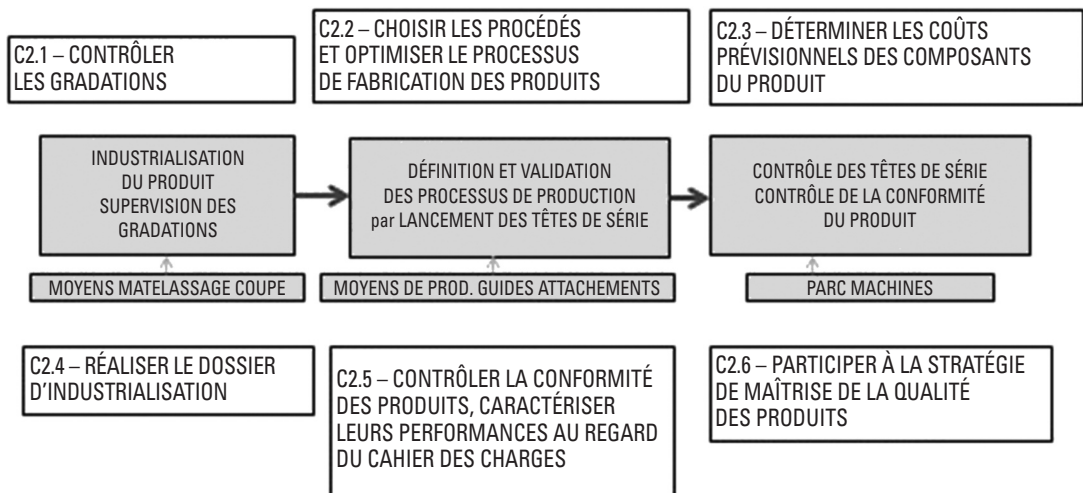
- superviser la réalisation des gradations ;
- élaborer les processus de fabrication industrielle ;
- vérifier et valider la faisabilité technique du processus ;
- déterminer les coûts prévisionnels des composants du produit ;
- contrôler les têtes de série, caractériser leurs performances, et contrôler leur conformité au cahier des charges ;
- réaliser le dossier d'industrialisation.

Le technicien supérieur « Métiers de la Mode – Vêtements » est amené, selon la taille de l'entreprise, à communiquer en interne avec les services recherche, développement et production et en externe avec les sous-traitants et cotraitants nationaux ou internationaux. L'anglais, écrit et oral, devra être maîtrisé.

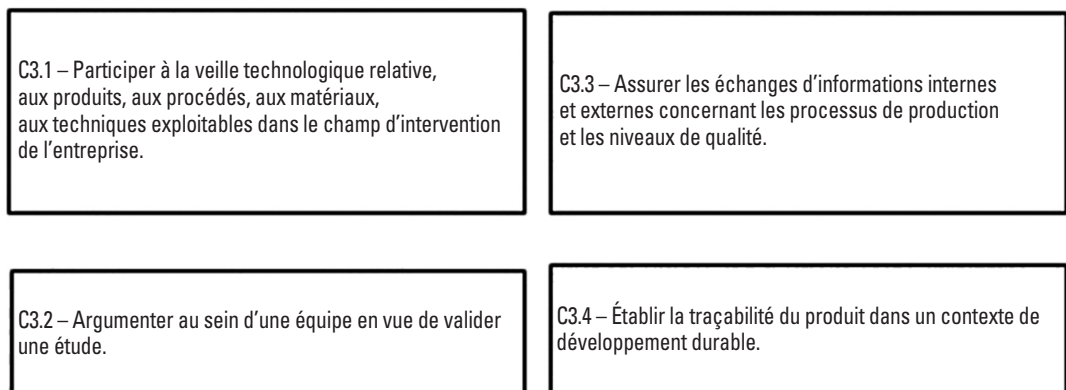
C1 – Concevoir et développer les produits



C2 – Industrialiser et préparer la production

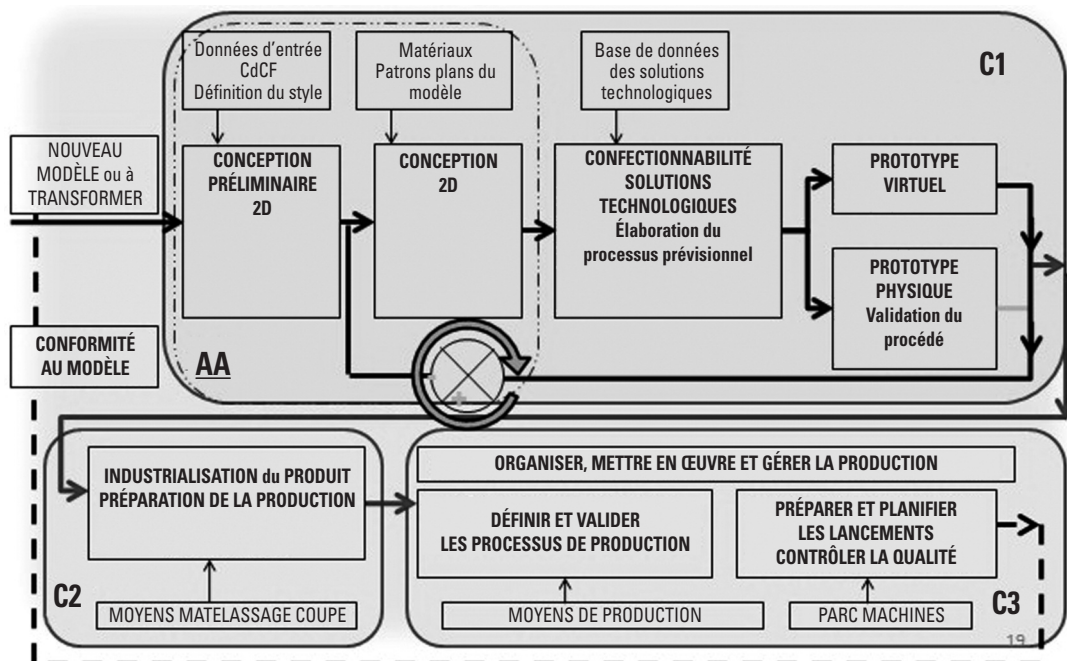


C3 – Communiquer avec les partenaires



Le point sur...

Concernant le BTS « Métiers de la Mode – Chaussure et Maroquinerie » le schéma ci-dessous répond aux 23 compétences terminales décrites dans le référentiel :



Dans les trois domaines d'activités, les missions et les objectifs se déclinent ainsi :

Domaine C1 – Concevoir et développer les produits

À partir du dossier du styliste et du cahier des charges fonctionnel, esthétique et technique du produit, le technicien supérieur est amené à :

- participer au développement et à la conception de tout ou partie du produit ;
- assurer la veille technologique propre au champ d'action de l'entreprise ;
- rendre compte de ses travaux ;
- vérifier la faisabilité technico-économique du produit ;
- réaliser le dossier de définition du produit.

Domaine C2 – Industrialiser le produit, préparer la production

Le technicien supérieur est amené à :

- élaborer les processus de fabrication industrielle ;
- vérifier et valider la faisabilité technico-économique des processus ;
- réaliser le dossier d'industrialisation ;
- rendre compte de ses travaux.

Domaine C3 – Organiser et suivre la production

Le technicien supérieur est amené à :

- selon la taille de l'entreprise, organiser tout ou partie de la production localisée ou délocalisée ;
- suivre la fabrication des produits ;
- assurer le contrôle de la qualité des produits ;
- communiquer les informations.

— Les pédagogies associées à ces formations

La formation sur études de cas

Dès le début de la formation, les enseignants devront privilégier, quelles que soient les compétences visées des trois domaines C1, C2 et C3, des études de cas prenant appui sur un ou plusieurs produits dans un contexte défini par un besoin, une situation industrielle d'entreprise, un marché, des innovations technologiques... Cela nécessite de concevoir et de fournir un dossier ressources dans lequel l'étudiant doit conduire des activités d'analyse, d'investigation, de recherche, d'expérimentation, de synthèse et de restitution. L'ensemble de ces activités devra lui permettre d'exercer les compétences professionnelles visées afin de comprendre le ou les produits étudiés dans leur contexte sociétal, industriel et environnemental ; l'étudiant sera actif et progressivement autonome dans les actions à conduire.

Ces études de cas menées plus généralement en groupe de 3 à 5 étudiants selon leur complexité, permettront d'aborder les notions fondamentales et transposables de la création, de la conception, et de l'industrialisation du produit. La durée moyenne d'une étude de cas ne devra pas dépasser trois semaines. Au sein d'un groupe, les étudiants mèneront des travaux collectifs et individuels de manière à renforcer le travail collaboratif et la motivation.

Durant la première année, ces études de cas se déploieront sur 60 % du temps de formation. Elles permettront progressivement l'appropriation partielle des compétences visées dans les unités constitutives U41, U42, U43 et U5 du diplôme.

La formation sur projet

Une seconde didactique pédagogique devra être mise en œuvre. Il s'agira de mettre l'étudiant en situation de projet de conception, de développement et d'industrialisation de produits. Prenant appui sur une démarche de projet en quatre étapes – l'étape d'imprégnation, d'idéalisation, de cristallisation et de matérialisation – les étudiants, en groupe ou individuellement, devront cerner l'expression du besoin, émettre un grand nombre d'idées répondant au cahier des charges, faire un choix raisonné d'une solution, valider par l'expérimentation, formaliser cette solution et la matérialiser sous la forme d'un modèle, de prototypes virtuels ou physiques selon les cas, et rendre compte du travail collectif et individuel. Cette pédagogie sur projet permettra l'appropriation de toutes les compétences visées par les unités

constitutives U41, U42, U43 et U5 du diplôme. Abordée en fin de première année, elle sera fortement développée durant la deuxième année de formation.

La co-animation dans la formation

Afin de développer une pédagogie plus dynamique basée sur l'étude de problèmes techniques, nous avons choisi d'approfondir les domaines de la créativité, de la communication en anglais et de l'environnement économique et juridique des entreprises par une démarche d'ingénierie pédagogique de co-animation où deux professeurs coordonnent leur enseignement et font intervenir des démarches collaboratives et complémentaires entre leurs deux disciplines.

Cette co-animation intervient à trois niveaux :

- l'enseignement technologique et de l'anglais ;
- l'enseignement de la technologie et de l'environnement économique et juridique des entreprises (EEJ) ;
- l'enseignement technologique et des arts appliqués.

L'entrée par la discipline de la technologie doit enrichir et motiver la communication en anglais. Les activités proposées aux étudiants et les productions qui en découlent n'en seront que plus concrètes et pratiques.

Concernant la co-animation « technologie/EEJ » il sera mis en place, une relation concertée des deux enseignants, notamment par une programmation des thèmes abordés, leur intégration dans des cas d'entreprise, ainsi que dans la préparation des évaluations écrites ou orales.

Enfin, pour ce qui concerne la co-animation des enseignements d'arts appliqués et de technologie, la coordination des enseignements devra impérativement à partir d'études de cas et de démarches exploratoires, aborder les dimensions esthétiques, fonctionnelles et techniques des outils et supports de communication d'intention propres à la conception et au développement des vêtements ou accessoires de mode.

Cette co-animation prépare à l'exercice de l'activité professionnelle. Elle est conçue dans le cadre d'une démarche professionnelle mettant en relation les spécificités disciplinaires de champs transversaux. Les contenus inscrits participent en outre au développement de la sensibilité culturelle et artistique, de l'esprit d'analyse, de synthèse et de critique ainsi que de la capacité à argumenter et communiquer sa réflexion de manière orale, écrite et graphique.

≡ Conclusion

Cette rénovation a tenu compte, d'une part, du phénomène de « Fast Fashion » où la fréquence du renouvellement des collections impose aux professionnels de nouvelles contraintes de productivité, de qualité et d'innovation et la prise en compte de produits à haute valeur ajoutée, et, d'autre part, de la nécessité d'associer à une solide culture technique une culture renforcée de la communication technique, de la langue anglaise, de l'économie, du négoce, marketing et du design de mode.

Il faut également noter qu'elle a pris en compte le flux croissant des élèves issus du Baccalauréat

professionnel des Métiers de la Mode, la dissociation dans le BTS actuel entre le cuir et l'habillement, et l'intégration de la maroquinerie dans le futur BTS « Métiers de la Mode – Chaussure et Maroquinerie ».

Tous ces paramètres devraient permettre à nos futurs techniciens supérieurs une intégration rapide dans les différents secteurs de la profession et leurs nouvelles compétences répondre aux attentes exprimées par les professionnels qui ont apporté toute leur vision dans l'écriture de ces nouveaux référentiels.

Le point sur...

Partenariat Éducation nationale / professionnels de la mode habillement cuir en Rhône-Alpes

Par Michèle FAYARD-ROUGON
Inspectrice à l'Éducation nationale,
académie de Lyon
Chargée des Métiers de la mode et du cuir
Et Marie-Claude BACQUER
Conseillère de l'enseignement technologique
(pour la région Rhône-Alpes)
Directrice territoriale, FORTEXHA
(aujourd'hui OPCALIA/TMC), à Lyon

Depuis plus de dix ans, un partenariat dynamique a été contractualisé entre la branche mode habillement cuir et les deux académies de la région Rhône-Alpes, Lyon et Grenoble.

En région Rhône-Alpes est représenté l'ensemble de la filière mode habillement cuir à travers toutes les familles de produits (vêtement masculin, prêt-à-porter féminin, lingerie-corsetterie-balnéaire, vêtement enfant, chaussure, sellerie, maroquinerie bagagerie, chapellerie, ... ainsi qu'une offre de formation initiale unique en Europe au sein de l'Éducation nationale allant du CAP jusqu'au Master 2 de l'université Lyon 2.

L'Éducation nationale, la région et la filière mode habillement sont engagés depuis 2003 dans une démarche forte de **contractualisation**, avec :

- une convention de partenariat entre les recteurs de Lyon et de Grenoble et le syndicat des industries de l'habillement Rhône-Alpes, signée en 2004 par le Président Monsieur Ravouna et les deux Recteurs des académies concernées ; cette convention a décliné la convention cadre de coopération de 2003 signée entre le ministère de l'Éducation nationale et l'Union Française des Industries de l'Habillement (UFIH) ;
- un contrat d'études prospectives finalisé en 2004 a permis d'avoir un état des lieux précis. Un nouveau CEP sera lancé dès 2012 pour que les acteurs définissent ensemble les enjeux et la stratégie pour les prochaines années ;
- un contrat d'objectif emploi formation mis en place pour la période 2005/2009 et prolongé par un avenant jusqu'en juin 2011 ; le bilan est

positif : les actions conduites ont répondu à des problématiques spécifiques repérées par l'ensemble des partenaires publics et sociaux sur la base d'un constat et d'une démarche partagée.

Parallèlement, de nombreuses actions ont été réalisées depuis 2005 :

- Le développement de la certification avec une démarche innovante en articulant les parcours modulaires qualifiants en place depuis 1995 et la validation des acquis de l'expérience. Cette démarche a été expérimentée dans la région Rhône-Alpes et a été déployée dans les académies concernées (Lille, Caen, Nantes, Strasbourg, Reims, Orléans Tours, Toulouse, Montpellier, ...). Quatre accords cadres ont pu être élaborés qui ont permis à de nombreux salariés de bénéficier de formations et d'obtenir une certification.
- La gestion des emplois et des compétences avec la mise en place de groupes de réflexion sur le volet emploi/formation. Un des objectifs prioritaires est de consolider les savoir-faire pour assurer le renouvellement générationnel. Les critères des spécificités techniques territoriales ont été pris en compte en lien direct avec les entreprises.
- La création d'une plateforme technologique TEXT'IN qui fédère un véritable partenariat entre les établissements publics d'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur, les centres techniques et les pôles de recherche, pour favoriser et accompagner l'innovation technologique des petites entreprises. Concrè-

tement, il s'agit de mutualiser les ressources humaines et pédagogiques et d'impulser une démarche dynamique de création et d'innovation entre élèves, étudiants et industriels. La plateforme a obtenu le trophée de l'innovation aux assises nationales des plateformes en mars 2011 à Reims. Une cinquantaine de plateformes étaient présentes, une vingtaine présentait un projet, six ont été retenues dont la plateforme TEXT'IN.

- Le développement de l'offre de formation qui consiste à analyser les besoins des entreprises et à mettre en place les formations adaptées en formation initiale ou continue et notamment en contrat de professionnalisation (exemple : la formation « contrôleur qualité mode textile cuir » ouverte en 2009 au lycée Louise Labé à Lyon, en cours d'inscription au RNCP). Le référentiel d'activités professionnelles a été élaboré conjointement. Un comité de pilotage tripartite (Éducation nationale, branches professionnelles et entreprises) valide les contenus et la mise en œuvre, participe à la certification et assure une veille.

Une volonté partagée permet de maintenir l'offre de formation initiale et les plateaux techniques performants dans les bassins d'activités rhônalpins mode habillement cuir. Des réunions régulières permettent de réguler et d'ajuster l'offre en lien avec le conseil régional.

La promotion de l'alternance et de l'apprentissage favorise les pré-recrutements et la formation professionnalisante pour les entreprises. On constate une augmentation des contrats de professionnalisation et d'apprentissage chaque année.

- Les actions de communication avec des participations communes : mondial des métiers, forums locaux, JAPRO (entretiens d'une heure entre un élève et un salarié d'entreprise), OPRA (interventions auprès des conseillers d'orientation, participation à la semaine école entreprise avec le MEDEF Rhône-Alpes, accueil des enseignants dans les entreprises...).
- La mission régionale d'observation et d'information sur les métiers fournit des informations sectorielles sur les mutations économiques à l'Observatoire National et aux différents acteurs de la formation et de l'orientation de la région Rhône-Alpes. Par exemple, une dizaine d'études ont été réalisées dont deux, en particulier, sur les thèmes de « Chef de produit » et de « Contrôle qualité conformité » : cette dernière a permis de détecter deux métiers avec des compétences spécifiques : « vérificateur » et « contrôleur qualité » ce qui a généré l'ouverture de forma-

tions au Lycée Louise Labé à Lyon. À la suite de cette mission d'observation « contrôle qualité conformité » et de la mise en œuvre réactive de cette formation, une convention de partenariat a été signée entre le lycée Louise Labé et l'entreprise de luxe ZILLI. D'autres conventions sont en cours entre différentes entreprises et établissements.

L'offre de formation dans le secteur de la mode habillement cuir s'est restructurée au regard de la création de nouveaux métiers et le développement ou le renforcement de nouvelles compétences. À chaque établissement de formation est conférée une identité propre :

- lingerie-corsetterie-balnéaire au LP1 Adrien Testud au Chambon,
- sellerie, maroquinerie au LP Danielle Casanova à Givors,
- chaussure et maroquinerie au lycée du Dauphiné à Romans,
- vêtement de peau et formation « contrôleur qualité mode textile cuir » au LP Louis Labé à Lyon,
- chapellerie au LP Camille Claudel à Lyon,
- vêtement tailleur au lycée Victor Hugo à Valence...

Grâce au partenariat mis en place en Rhône-Alpes, un Forum National Mode Habillement Textile pour les compétences, l'éducation, la formation et la recherche, a été organisé conjointement en 2007 à Lyon réunissant :

- les organisations professionnelles et partenaires sociaux (cuir, couture, habillement, textile, distribution...),
- les acteurs de la recherche (centres techniques, plateformes technologiques, les écoles d'ingénieurs, réseau d'innovation...),
- les acteurs de l'éducation (ministère de l'Éducation nationale, établissements scolaires, Universités, écoles et instituts...),
- les acteurs de la formation (OPCA, Greta, organismes de formation continue, collectivités...).

Une conférence sur les outils de la relocalisation (compétitivité, compétences, conquête internationale) a été organisée le 7 mars 2012 par Mode habillement Rhône-Alpes dans les salons de la chambre du commerce et de l'industrie de Lyon. Ce forum fût le premier sur ce thème en France. Le rectorat a présenté ses actions au cours de la thématique « les compétences ».

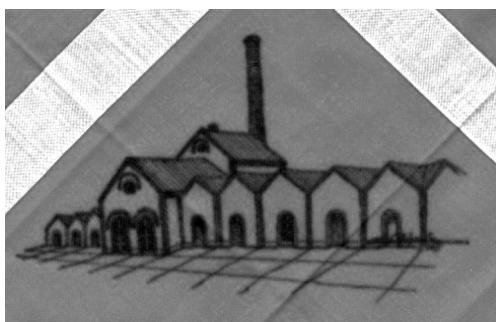
Toute cette contractualisation implique des rencontres régulières avec la profession et une animation du réseau des établissements de formation pour adapter au mieux la formation aux besoins repérés (définition des besoins, concertations, mise en œuvre, évaluation, communication).

Le point sur . . .

La MODE dans le CHOLETAIS : une dynamique territoriale

Par Aude LEGUENEC
Maître de conférences associé
à l'Université d'Angers
Et Annie BÉZIER et Régine COUTOLLEAU
Enseignantes au Lycée de la mode

Le territoire du Choletais comprend les communes de Cholet et celles proches, qu'elles soient du Maine-et-Loire, de Loire-Atlantique, de Vendée, ou encore de la Sarthe et de la Mayenne.



Historiquement Cholet a bâti sa réputation avec des entreprises du textile, avec notamment le tissage du fameux mouchoir rouge de Cholet, dont la mémoire est perpétuée au musée du Textile.

En 1847, au cœur d'une région haute en tradition textile, Alexandre Turpault crée sa société à Cholet. Alliant un tissage de lin, de métis et un atelier de confection, il est reconnu pour son savoir-faire et la qualité de ses toiles.

≡ Le Choletais : berceau du prêt-à-porter pour enfants

Fortes d'un passé familial de façonniers, certaines entreprises proposent une offre en écho aux nouveaux besoins de l'enfant et des parents et font évoluer leur production dans ce sens.

La créativité devient nécessaire pour se démarquer dans les années 1960. Chez New Man ou Klimager's, on s'entoure alors de stylistes parisiens sensibles à l'évolution des goûts d'une société en mutation. Le Choletais tire son épingle d'un jeu

industriel qui se durcit en se spécialisant dans un secteur de la mode original et porteur.

La mode enfantine des années 1970 explose en une myriade d'offres aussi créatives les unes que les autres. Catimini, avec son style original ancré dans la couleur et le motif, fait partie des enseignes phares de cette période.

Désormais, c'est la communication qui fixe les règles dans ce secteur du textile dédié à l'enfant qui, progressivement, se soumet aux lois du marketing. Les confectionneurs ressentent à ce moment le besoin de développer leurs propres réseaux de distribution pour garantir une diffusion optimale de leurs marques.

Durant les années 1990, des enseignes très pointues comme IKKS créent des collections pour enfant en complément de l'offre adulte.

Née en 1999 du rachat de l'entreprise Albert S.A., CWF fonde son activité sur un portefeuille de licences haut de gamme pour enfant. L'entreprise développe alors les collections enfant de marques de renom international.

En 1999 également, le groupe Zannier, leader mondial du marché de l'enfant, s'installe dans le Choletais en rachetant les entreprises Catimini, IKKS et Jean Bourget, notamment, et en faisant le choix d'y implanter la licence haut de gamme Kenzo Kids.

Très récemment, c'est la marque Coudemail, entreprise vitréenne spécialisée depuis 1964 dans la maille pour enfant, qui devient choletaise suite à son rachat par le groupe PlubliImpress propriétaire de la marque Terre de Marins.

Berceau de la mode enfantine, le Choletais est encore aujourd'hui, dans un marché largement

Le point sur...

délocalisé, le terrain de jeu favori de marques de mode enfantine aux personnalités fortes et créatives, largement représentées sur un marché internationalisé.

Le Choletais : de la chaussure à la puériculture

Suivant le même itinéraire que la confection, l'industrie de la chaussure pour enfants a également sa place dans le Choletais. C'est autour de Beaupréau que des entreprises anciennes et familiales, de renom international, comme Eram (leader de la chaussure en Europe et trois usines dans le Maine et Loire) choisissent de diversifier leur offre en proposant également, à travers la marque Gémoo, une gamme de vêtements populaire et familiale. GBB, Gep, Bellamy, se spécialisent depuis les années 1960 dans une chaussure pour enfant ergonomique de qualité. Pom d'Api (Rautureau Apple Shoes), invente la chaussure à la pointe de la tendance, qui répond à la demande des mamans « modeuses » depuis les années 1970.

On peut encore citer Bébé Confort, marque historique du Choletais qui emploie 430 personnes dans le domaine de la puériculture.

Les fabricants partenaires du marché du luxe

Le Choletais, quoique qu'un territoire de création, demeure aussi un lieu de fabrication, les façonniers devenus des sous-traitants, voire des cotraitants, apportent à leurs partenaires donneurs d'ordre tout un éventail de savoir-faire, depuis la gestion des approvisionnements matières jusqu'aux expéditions chez les clients du donneur d'ordre.

Malgré une conjoncture difficile face à la mondialisation des marchés, les sous-traitants ont su s'adapter à leurs clients, en grande majorité provenant du marché haut de gamme, voire du luxe. Des marques comme Hermès, Céline, Agnès B, Dior, Chanel, Nina Ricci... font partie désormais du décor des ateliers du grand choletais. Les entreprises ont su allier la qualité, la réactivité et la flexibilité pour répondre aux nouvelles attentes du marché.

Le cas de la marque Louis Vuitton est exemplaire. En effet une nouvelle « fabrique de maroquinerie » va voir le jour en Anjou, à l'actiparc de Beaulieu sur Layon, sur un terrain de 16 hectares. Ce site sera voué à la recherche et au développement de nouveaux produits, au service des 17 ateliers du

groupe. Les créations d'emplois sont très significatives, « de 350 à 400 postes à terme ».

Institutions et organismes de formation au service de la mode

À Cholet, l'implantation d'institutions comme l'Institut Français du Textile et de l'Habillement (IFTH) ou le Centre technique du Cuir (CTC) assure la veille technologique au service des entreprises.

Un pôle d'excellence pour l'enfant, impulsé par la Chambre de Commerce et d'Industrie du Choletais voit le jour en 2003. Aujourd'hui Novachild⁽¹⁾, regroupe une « grappe d'entreprises » destinée à dégager des synergies sur le plan scientifique, économique et social. Il favorise également l'émergence et le montage de programmes collaboratifs de recherche et développement.

Le lycée de la Mode, établissement public labellisé « Lycée des métiers » accueille des jeunes pour des formations aux métiers de la Mode dans le domaine de l'habillement comme du cuir, du Baccalauréat professionnel jusqu'aux BTS (« Métiers de la Mode Vêtements » ou « Métiers de la Mode de la Chaussure et de la Maroquinerie »). En prise directe avec les industriels, ces diplômés peuvent être préparés par la voie de l'alternance.

L'université d'Angers développe des formations au niveau de l'enseignement supérieur, via des licences professionnelles, Métiers de la Mode ou Mode et Hautes Technologies

Une vitrine : Pôle Mode Ouest

Guichet unique d'informations, le Pôle Mode⁽²⁾ met à la disposition de son réseau d'entrepreneurs des outils innovants et réactifs de promotion. Veilles et études spécifiques, réglementations de toute nature, indicateurs émanant des centres de recherche et de formation, d'organismes privés et publics, sont ainsi consultables par les acteurs de la filière. Le portail Pôle Mode se veut, également, ouvert sur la France et sur l'international.

Cette vitrine active présente les multiples facettes de la profession, de même que ses savoir-faire séculaires reconnus par la haute-couture et le prêt-à-porter haut de gamme. Ainsi, s'affiche la notoriété de ce pôle Grand Ouest, berceau des grandes marques, générateur d'idées et d'innovations. Véritable toile des industriels de cette filière, le Pôle Mode est un lieu d'échanges, où reportages et actualités témoignent du dynamisme de ce monde de la mode en perpétuel mouvement.

(1) Cf. <http://www.novachild.com>

(2) Cf. <http://www.pole-mode.fr/>

Par ailleurs...

La notion de compétence : quelle conception et quelle utilisation dans les diplômes professionnels ? (Séminaire du 9 mai 2012)

Par Stéphane BALAS
DGESCO A2-3
Bureau des diplômes professionnels

La direction générale de l'enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale a décidé, au printemps 2012, dans le cadre du plan national de formation, de mettre en place une journée de séminaire sur la notion de compétence. Le séminaire, qui s'est tenu au lycée Diderot à Paris, avait pour but d'offrir un temps de réflexion sur cette notion largement utilisée dans la construction des diplômes professionnels, mais aussi dans la formation des élèves pendant leur scolarité obligatoire et, désormais, au-delà. À partir d'interventions et de tables rondes, les participants, qu'il s'agisse des personnes intervenant directement dans la conception des diplômes professionnels (inspecteurs généraux et territoriaux, responsables des commissions professionnelles consultatives – CPC – au sein du bureau des diplômes professionnels), d'enseignants ou d'experts du monde professionnel, ont pu échanger sur la compétence et entendre des points de vue théoriques ou plus pratiques sur son usage.

Ce séminaire est le signe de l'importance qu'a pris le « modèle compétence » dans l'enseignement et les diplômes professionnels, mais au-delà, dans l'ensemble du système éducatif de notre pays, comme l'exposé de B. Réauté sur le « *socle commun des connaissances et des compétences* » pour les élèves de collège en témoigne.

Après une présentation succincte des différents exposés qui ont constitué le contenu principal de cette journée, ce bref compte-rendu dégagera une synthèse des éléments de définition et d'usage apparus à l'issue des différentes interventions. Cette synthèse permettra de pointer deux difficultés majeures liées à l'utilisation du concept de compétence dans le champ de la formation et de l'éducation, d'une part, une instabilité de sa définition qui tend à dissoudre la cohérence des propos, d'autre part, une appréhension de la compétence dans son usage comme un outil d'évaluation plus que comme un outil pédagogique au service de la transmission de savoirs, de métier, d'efficience.

≡ Présentation des différentes interventions

— A.-M. Charraud⁽¹⁾ (Approches européennes de la compétence)

Ce propos, historique et conceptuel, met en évidence la grande difficulté d'un usage uniforme du concept de compétence dans un espace européen à vingt-sept membres, en particulier dans le domaine de la certification professionnelle. Ainsi, le concept de compétence apparaît aux États-Unis, dans les années soixante et est d'abord utilisé dans le monde du travail et défini comme une combinaison de savoirs, capacités et atti-

(1) Anne-Marie Charraud, ancienne rapporteuse générale à la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

tudes⁽²⁾ avant d'être employé dans le champ de la formation et de la certification. Son usage alors met en exergue les divergences, particulièrement entre trois pays, la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni.

Le Royaume-Uni a une lecture très individuelle du concept, exploité dans des référentiels d'emploi, ce qui a conduit, dans les années 80, à développer le système des NVQ's (*National Vocational Qualifications* ou qualifications/compétences professionnelles nationales). Même si ce système a été abandonné depuis, ce pays n'en reste pas moins très orienté vers une notion très morcelée, liée à la réalisation de tâches. En Allemagne, le concept est attaché à l'individu, en mettant en avant des compétences cognitives générales. Selon ce modèle, la compétence se décline en compétence d'action professionnelle associée à un sujet et liée à la connaissance d'un processus ainsi qu'en compétence sociale et personnelle. La France, à partir d'un usage de la compétence dans le domaine de la « gestion prévisionnelle des emplois et compétences » insiste sur la dimension composite de la compétence pour aboutir au triptyque « savoir, savoir-faire et savoir-être ».

Le chantier du Cadre Européen des Certifications (CEC) aurait pu être l'occasion de convenir d'une définition commune. Néanmoins, ce cadre propose, dans ses indicateurs, une définition de la compétence proche de la capacité à utiliser les savoirs, aptitudes et dispositions personnelles. Alors que la certification semble devenir un processus de sanction de la formation, plutôt que l'attestation d'un pouvoir d'action de l'individu, en lien avec la qualification, Anne-Marie Charraud rappelle que le processus de Bologne ajoute de la confusion en liant la compétence aux ECTS⁽³⁾ et à ECVET⁽⁴⁾, attribuant de fait à la compétence un rôle dans la perméabilité entre les systèmes nationaux et le développement de la mobilité. Enfin, si les domaines de la formation et de la certification relèvent de la subsidiarité, la volonté de transparence impose que se poursuivent des

travaux pour aboutir à une compréhension unifiée de la notion de compétence.

— M. Pinkus⁽⁵⁾
(La compétence professionnelle : le point de vue d'une branche professionnelle)

Maurice Pinkus, rappelle la rupture entre le diplôme « à l'ancienne » et la certification. Le premier sanctionne un parcours de formation et atteste des connaissances acquises. La seconde sanctionne des acquis d'apprentissage, sur la base de référentiels de « connaissances et de compétences » à l'issue de formation « formelle, non formelle ou de VAE ».

Pour M. Pinkus, la certification suppose un référentiel décrivant les résultats d'apprentissage attendus, une procédure pour valider la conformité des résultats par rapport au référentiel, une autorité qui délivre la certification au demandeur. Les compétences sont définies à partir de l'analyse des activités professionnelles, elles-mêmes décomposées en tâches. Les éléments constitutifs de la compétence sont ceux décrits par le MEDEF (ex CNPF) en 1998⁽²⁾.

À titre d'illustration de ces principes, Maurice Pinkus évoque le projet licence Tuning, qui) distingue deux types de compétences, celles qui sont « génériques » (ou préprofessionnelles et transférables) et celles qui sont « spécifiques » (ou disciplinaires). Il décrit ensuite le processus de construction d'un certificat de qualification professionnelle de l'industrie (CQPI), associant capacités professionnelles, conditions de réalisation et critères observables. Ce processus, qui atteste de l'utilisation de la compétence dans le contexte professionnel, facilite l'individualisation de la formation.

En conclusion, Maurice Pinkus souhaite, sur la base de l'usage commun de la notion de compétence par l'ensemble des certificateurs, le développement de passerelles entre les différents certifications professionnelles (CQP, diplômes et titres).

(2) On retrouve par exemple ce triptyque dans la proposition du CNPF (devenu le MEDEF) : « La compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements, s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle et à partir de là peut être validée. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer » CNPF, Journées internationales de Deauville, 1998 : objectif compétences, tome 1, octobre 1998.

(3) ECTS : European Credits Transfer System (système utilisé dans l'enseignement supérieur pour permettre l'intégration dans les diplômes d'éléments évalués à l'étranger).

(4) ECVET : European Credit system for Vocational Education and Training (système utilisé en formation professionnelle pour permettre la reconnaissance d'éléments de certification acquis à l'étranger).

(5) Directeur délégué de l'Union des industries et des métiers de la métallurgie.

— B. Réauté⁽⁶⁾ (Les compétences dans le socle commun des connaissances et compétences)

Brigitte Réauté, présente le programme de ce socle qui consiste à assurer le suivi de l'élève jusqu'à la fin de sa scolarité obligatoire en validant, progressivement, les compétences acquises, jugées comme minimum pour réussir sa vie professionnelle et personnelle.

En France, ce « socle commun » se définit actuellement par une liste de sept compétences que sont :

- maîtrise de la langue française,
- pratique d'une langue étrangère,
- mathématiques et culture scientifique et technique,
- maîtrise des techniques usuelles informatiques et de communication,
- culture humaniste,
- compétences sociales et civiques,
- autonomie et initiative.

Dans ce cadre, la compétence est définie comme un ensemble cohérent et indissociable de connaissance, capacité et attitude. Par comparaison, le cadre européen retient quant à lui huit compétences clés dont « apprendre à apprendre » qui n'est pas reprise dans le cadre français et d'autres comme « esprit d'entreprise » traduite par l'autonomie et l'initiative.

Chaque compétence (par exemple « la maîtrise de la langue française »), classée par palier (de scolarité), est organisée par domaines (ici « lire », « écrire » et « dire »), eux-mêmes décomposés en items (pour le domaine lire : « adapter son mode de lecture à la nature du texte et à l'objectif poursuivi » ou encore « manifester, par des moyens divers, sa compréhension de textes variés »).

Au niveau du collège, ces différentes compétences sont évaluées puis validées pour chaque élève et leur possession constitue même une condition d'obtention du diplôme national du brevet. De nombreux outils sont à la disposition des enseignants, ou en cours de développement, pour renforcer le rôle de ce dispositif dans le suivi individualisé des élèves.

— P. Mayen⁽⁷⁾ (l'usage des compétences en didactique professionnelle)

Ce chercheur, dont le travail de recherche s'inscrit dans le champ de la didactique profession-

nelle, porte une réflexion sur la compétence depuis plusieurs années, aussi bien par ses travaux sur la VAE (Mayen, & Savoyant, 2009), que sur la construction des référentiels de diplômes professionnels (Mayen, Métral, & Tourmen, 2010). Après avoir rappelé que la didactique professionnelle consiste à étudier comment les compétences se construisent et se développent par le travail et la formation, Patrick Mayen revient sur la notion de compétence qui « embarrasse tout le monde », sauf les ergonomes. Ceux-ci jugent en effet que la compétence est finalisée par et pour une action afin d'atteindre des buts avec efficacité. De plus, elle est située, ce qui consiste à circonscrire son application à une classe plus ou moins large de situations, ce qui semble l'éloigner des savoirs. C'est pourquoi, d'ailleurs, quand on cherche à étudier les compétences, on doit commencer son étude par les situations qui sont les « unités d'action significatives dans le monde professionnel » (but, critères de résultat).

La compétence s'inscrit donc dans un système d'actions qui articule de façon indissociable des connaissances, des gestes, des concepts, des raisonnements : les savoirs et l'action sont indissociables comme en témoigne l'expression « savoir-faire ».

La prise d'informations est un point essentiel de la compétence. Un professionnel compétent est celui qui détecte, dans une situation de travail, les bons indices pour être efficace. Cette capacité se développe en se confrontant à des situations diverses et complexes. Rencontrer une diversité de situations permet de percevoir les « invariants des situations », c'est-à-dire ce qui permet de construire les classes de situations déjà évoquées.

De même, les situations peuvent être variables au sens où, d'un moment à l'autre, les choses changent. Par exemple, lorsque l'attention du professionnel varie et que les conditions externes changent, cette variabilité entraîne alors un changement de la tâche que le professionnel doit affronter. Cette variabilité est d'ailleurs un levier didactique qui permet de faire évoluer la complexité des situations éducatives, inspirées des situations de travail. Parmi ces repères, les buts, « souvent sous-estimés en formation », sont essentiels. Pour apprendre, il est important de comprendre ces buts, leurs contradictions et la relation entre les buts et l'action, reliés aux conditions.

(6) Adjointe au chef de bureau des collèges, DGESCO.

(7) Professeur, directeur scientifique de l'unité de recherche « Développement professionnel et formation » de l'établissement d'enseignement supérieur agronomique de Dijon.

Dans ce cadre, comment se construisent les savoirs, car il n'existe pas seulement des savoirs d'action ? Dans le travail, ils ne sont plus purs, mais modifiés, inscrits dans des instruments, recombinaison... Chaque professionnel porte une combinaison originale de connaissances et seule l'analyse du travail permet d'y accéder.

Pour conclure, Patrick Mayen revient sur la notion de situations, qu'elles soient ordinaires ou exceptionnelles, pour indiquer que celles-ci permettent de construire, développer et évaluer les compétences. Pour s'abstraire de la complexité de la compétence, il convient d'agir et de manipuler les situations pour intervenir sur les compétences.

≡ La compétence et ses usages

À travers ces résumés, on peut percevoir les différences de significations attribuées à la notion de compétence, mais aussi les usages différents qui en sont faits. Un lien de cause à effet peut sans doute être établi entre la définition retenue et l'usage envisagé.

Dans son exposé sur les usages européens de la compétence, Anne-Marie Charraud définit la compétence comme une combinatoire de savoirs, savoir-faire et attitudes qui permettent d'agir efficacement en situation. Elle pointe les difficultés à adopter une définition commune entre les États membres de l'Europe, en particulier en ce qui concerne l'usage qui en est fait dans le domaine de la certification professionnelle. Les « *learning outcomes* » (résultats d'apprentissage) qui servent de référence dans les travaux sur le cadre européen des certifications renforcent la confusion entre une signification de la compétence certifiée (par un diplôme), proche du pouvoir d'agir en situation professionnelle et une autre qui rapproche notre concept de la sanction de connaissances acquises par la formation.

Maurice Pinkus, quant à lui, défend, pour ce qui concerne l'usage de la notion de compétence dans les certifications professionnelles, une vision fonctionnelle. La compétence est alors proche de la maîtrise professionnelle vérifiée et son usage, en ingénierie de certification, permet aussi bien la reconnaissance de diverses voies d'acquisition de cette compétence (formelle, informelle, VAE), que le développement de certifications de branches. La compétence, comme « matériau » commun à toutes les certifications professionnelles, devient alors un bon moyen de favoriser les passerelles entre certifications, de faciliter la mobilité et, du fait de ce caractère commun, de faciliter aussi l'individualisation des

parcours de formation en permettant le passage d'une certification à une autre.

Brigitte Réauté utilise dans son exposé le même terme de compétence, mais dans un champ éloigné de celui de la certification professionnelle. Si la définition qu'elle en donne est assez proche de celle présentée précédemment par Anne-Marie Charraud (« une compétence est un ensemble cohérent et indissociable de connaissances, capacités et attitudes »), les exemples présentés s'en éloignent. Il n'est plus ici question de référence au travail, ni de projection vers un futur identifié (comme c'est le cas pour les diplômés), mais bien d'un outil, principalement évaluatif, qui pointe qu'au-delà des acquis disciplinaires de la scolarité d'un élève, il existe aussi d'autres « qualités » que l'élève doit développer au cours de son cursus.

Pour finir, deux interrogations subsistent concernant le socle commun. En premier lieu le risque de voir les définitions de la compétence demeurer tellement génériques qu'elles ne seraient plus « connectables » à un but (qui peut relever de la vie personnelle ou professionnelle) et sembleraient donc représenter des « idéaux » et non des descriptions fonctionnelles. Ensuite, certains des items qui servent de repères aux utilisateurs de ce socle commun semblent peu objectivables et constituent alors des critères d'évaluation polyvoques (par exemple : « dégager, par écrit ou oralement, *l'essentiel* d'un texte lu » ou encore « savoir faire appel à des outils *appropriés* pour lire »).

Patrick Mayen, de son point de vue de chercheur en didactique professionnelle, pointe les éléments saillants qui doivent retenir l'attention des acteurs qui cherchent à utiliser la notion de compétence, comme moyen d'une mise en rapport du travail et de la formation. Ces éléments remarquables, qui pourraient constituer les éléments d'une définition, sont :

- une compétence est finalisée. Sans but, il est difficile de parler de compétence,
- elle est située, c'est-à-dire qu'elle ne se définit qu'en lien avec une situation ou une classe de situations. Il n'existe pas de compétence en apesanteur matérielle, sociale, subjective,
- la compétence requiert des connaissances, une perception des informations pertinentes d'une situation, un repérage des invariants dans une diversité de situation et, à l'inverse, une compréhension des éléments de variabilité dans une situation donnée.

Par ailleurs...

Ces derniers constats sont aussi une forme de guide pour développer une didactique de la compétence à partir des situations.

Il reste qu'en dépit de leurs approches différentes, les trois intervenants s'accordent sur le caractère combinatoire de la compétence et que son évaluation ne peut pas être l'addition d'évaluations portant sur chacun de ses composants.

≡ Pour conclure

Malgré la richesse et la diversité des exposés, deux points semblent encore constituer des obstacles à un usage du concept partagé par tous : sa polysémie et l'usage qui en est fait dans l'évaluation.

Aussi, sans sous-estimer les déterminants socio-politiques, techniques, conceptuels, qui justifient le développement de nombreuses définitions et de significations du terme de compétence, il semble nécessaire que tous les acteurs du

système éducatif s'accordent sur quelques éléments communs pour définir la notion et, en particulier, sur le fait que la compétence se réfère à la notion de finalité.

L'autre écueil tient à la tentation de réduire la compétence à un objet d'évaluation. S'il est légitime de l'utiliser ainsi dans les diplômes professionnels comme dans le socle commun de connaissances et de compétences, il convient de ne pas négliger son rôle dynamique dans le processus de formation et dans l'activité humaine car elle permet de « fabriquer son monde » (Canguilhem, 1966).

Même si cela pose de nombreuses difficultés techniques, il serait donc extrêmement heuristique d'utiliser les compétences à d'autres fins que l'évaluation. C'est cette piste de réflexion qui pourrait œuvrer pour un usage plus pédagogique de la compétence, en particulier en proposant en formation des situations favorables à sa mise en œuvre.

Par ailleurs...

Les « compétences comportementales » dans les diplômes professionnels : vers une évolution de l'approche de la compétence professionnelle ?

Catherine GAY
CG Conseil

Les descriptifs des métiers et des compétences développés actuellement dans le monde de l'entreprise et dans celui de la formation font apparaître de plus en plus fréquemment des « compétences comportementales » sous différentes formes : des compétences « transversales », requises dans de nombreux métiers, de nature organisationnelle, relationnelle, managériale, des aptitudes, des qualités, des attitudes, des centres d'intérêts...

Ces différentes notions se croisent et prennent des formes très différentes. Le lien entre la compétence professionnelle et la dimension personnelle n'est pas clarifié. De même, la possibilité de développer, d'évaluer et de transposer ces compétences dans de nouveaux contextes est peu analysée.

Ces multiples descriptions de compétences, souvent très génériques, ouvrent un champ de questionnement sur la nature de leur contextualisation et leur transférabilité.

En effet, si la description des compétences s'appuie sur l'analyse de l'activité, la compétence de la personne se situe dans un contexte. Les compétences dites « transversales » sont-elles identiques ou différentes selon ce contexte ? Par exemple, les compétences relationnelles sont-elles identiques ou différentes suivant les caractéristiques de l'équipe de travail ? Ces compé-

tences sont souvent liées à l'employabilité et à la mobilité, mais sont-elles transférables d'un contexte à un autre ? Enfin, l'évaluation de ces compétences pose également question : quelles modalités et conditions d'évaluation ? Faut-il les évaluer dans des contextes différents ?

Aussi la DGESCO a-t-elle souhaité lancer une étude afin d'identifier et analyser la nature des différents éléments pouvant constituer des « compétences comportementales » et la pertinence de leur prise en compte dans la construction des diplômes pour l'enseignement professionnel.

Pour répondre à cet objectif, nous avons tout d'abord dressé un état des lieux de la signification et des caractéristiques des concepts associés à la notion de « compétence comportementale », avant d'examiner les exigences réelles du travail pour des ensembles de métiers choisis. Ces exigences ont ensuite été comparées avec les prescriptions indiquées dans les référentiels des diplômes.

≡ **Les concepts en relation avec la notion de « compétence comportementale » : un consensus sur l'entrée par l'action en situation**

Les différentes approches de la compétence semblent aujourd'hui converger vers une définition commune. L'entrée dans le concept de compé-

tence par l'action en situation en vue de produire un résultat donné et la notion de combinaison des ressources dans l'action, plus que d'addition de ces ressources, font consensus.

Dans cette acception en lien avec l'action en situation, la compétence est constituée de savoir-faire pratiques, techniques, procéduraux, méthodologiques, relationnels qui permettent de la caractériser et de la décrire.

D'autres ressources associées sont également mobilisées pour agir : connaissances, démarches d'analyse et de raisonnement, ressources émotionnelles, ressources physiques et physiologiques. Les travaux de Daniel GOLEMAN⁽¹⁾ et d'autres auteurs ont notamment permis de décrire ces ressources émotionnelles et d'identifier deux composantes : les ressources personnelles liées à la connaissance de soi et à la maîtrise de soi et les ressources sociales liées à la manière de gérer nos relations aux autres.

En fonction de la dominante de la compétence, les savoir-faire et les ressources mobilisées vont être de nature différente.

En lien avec cette approche de la compétence, nous avons souligné que, si les savoir-faire sont incontournables, les autres ressources peuvent être mobilisées différemment par des individus différents pour aboutir au même résultat dans l'activité.

Nous avons donc posé l'hypothèse que, si les savoir-faire peuvent facilement être décrits et faire l'objet d'évaluation, la description et l'évaluation des autres ressources sont à prendre avec précaution et à définir en fonction des finalités de leur usage.

≡ Des exigences incontournables à prendre en compte dans les diplômes

Dans un deuxième temps, une enquête approfondie auprès de professionnels en entreprise a permis d'analyser les exigences réelles du travail.

Cette enquête a été conduite au sein de trois secteurs d'activité :

- Industries de procédés : métiers de la production, de l'opérateur à l'encadrant de proximité.
- Métiers de l'artisanat du bâtiment (tous corps d'état).
- Commerce de détail alimentaire et non alimentaire et commerce de gros : métiers de la vente.

Dans un environnement économique en profonde transformation, les activités et les organisations du travail sont de plus en plus demandeuses de compétences comportant une dimension comportementale, qu'il s'agisse d'assurer la relation client, de traiter des aléas, ou de traduire de manière opérationnelle la stratégie de différenciation mise en œuvre par son entreprise.

Ces exigences sont très fortement présentes dans la majorité des outils de gestion de ressources humaines. Elles se situent en effet au cœur des activités de travail et sont évaluées tant pour le recrutement que dans le cadre de l'évaluation des salariés.

Dans les industries de procédés, marquées par une recherche d'amélioration continue et une évolution technologique permanente, le respect des règles, qu'il s'agisse des règles qualité/sécurité ou des règles de vie dans l'entreprise, ainsi que le comportement en équipe de travail et la capacité à s'adapter s'avèrent fondamentaux pour les entreprises, en particulier lors du recrutement. Les industriels attachent une grande importance à ces compétences à dimension comportementale ; il s'agit pour eux d'un socle nécessaire à la compétitivité des entreprises.

Dans les entreprises artisanales du bâtiment, c'est la capacité d'un professionnel à assurer la globalité d'une prestation en autonomie qui fait la différence. Une attention particulière est portée par les artisans à la motivation, l'implication dans l'activité, cette condition étant considérée comme indispensable pour l'exercice du métier et suffisante pour recruter. La rigueur dans la mise en œuvre des interventions techniques du métier est également très valorisée, ainsi que la capacité à respecter avec constance et régularité les règles et consignes de sécurité.

Pour les métiers de la vente, les entreprises sont très attentives, au-delà de la maîtrise des techniques de vente, à la capacité des professionnels à mettre en œuvre une relation client de qualité, tant en termes de priorité accordée au service client qu'en termes de relation interpersonnelle, souvent évaluée en tant que telle. La capacité à travailler en équipe constitue également un élément capital, en particulier dans les espaces de vente.

Cette enquête montre que la réponse à ces exigences est essentielle pour le recrutement et l'évolution des futurs professionnels. Le fait que

(1) GOLEMAN D. L'intelligence émotionnelle : comment transformer ses émotions en intelligence. Paris, Éditions Robert Laffont, 1997.

le diplôme apporte une garantie sur la maîtrise de certaines compétences – à définir précisément – permettant de répondre à ces exigences est un facteur important de confiance de la part de l'ensemble des acteurs sociaux et notamment des employeurs dans la valeur de ce diplôme.

C'est pourquoi, en conclusion de l'étude, il nous a paru incontournable de prendre en compte, d'une manière appropriée, ces exigences dans le cadre des diplômes de l'enseignement professionnel.

≡ Les conditions de cette prise en compte dans les diplômes : vers une évolution de l'approche de la compétence professionnelle

L'analyse des exigences des entreprises montre que l'on se situe bien sur le plan de la compétence professionnelle, telle qu'elle a été définie ci-dessus.

En effet, pour chacune de ces exigences, il s'agit tout d'abord d'obtenir un résultat. Ce résultat est bien de nature professionnelle et constitutif du métier, auquel il donne sens.

Pour ce faire, comme nous l'avons évoqué ci-dessus, il est nécessaire de mobiliser un ensemble de ressources : savoir-faire, connaissances mais également démarches d'analyse et de raisonnement et ressources émotionnelles. Il s'agit donc d'envisager une conception de la compétence plus riche, mobilisant cet ensemble de ressources qui paraissent essentielles au regard des exigences réelles du travail.

Parce que la compétence est intimement liée à la situation de travail, la prise en compte de cette approche de la compétence et de toutes ses dimensions dans la formation et l'évaluation doit s'appuyer avant tout sur les situations professionnelles.

En effet, les conditions d'évaluation demeurent celles de l'évaluation de la compétence professionnelle :

- Identification claire de ce qui doit être évalué en lien avec des situations professionnelles.
- Évaluation s'appuyant sur des critères en lien avec les résultats attendus de l'activité professionnelle.

Il s'agit en outre d'intégrer toutes les dimensions citées ci-dessus dans l'expression de la compétence et des critères qui l'accompagnent.

Pour la formation et l'acquisition de ces compétences dans toutes leurs dimensions, il faut également réunir plusieurs conditions :

- Une formation centrée sur l'approche « compétences » et le lien étroit avec les situations professionnelles.
- L'identification claire des exigences liées à l'activité professionnelle en matière de comportement.
- Une approche pédagogique qui s'appuie sur le fait de mettre les apprenants en situation professionnelle, de leur permettre d'analyser leurs expériences, leur comportement dans ces situations et de leur apporter un retour au regard des compétences attendues.
- Une approche non normative des ressources émotionnelles et de la dimension comportementale mobilisées dans les compétences professionnelles, afin de prendre en compte les personnes telles qu'elles sont sans figer un bon et un mauvais comportement.

Ces conditions d'acquisition et d'évaluation nécessitent une ingénierie adaptée pour définir les compétences professionnelles requises à partir de l'analyse des activités et des situations professionnelles ainsi que des résultats attendus.

≡ Une évolution nécessaire de la méthodologie d'élaboration des référentiels des diplômes professionnels

Dans les contenus des référentiels des diplômes étudiés, il apparaît que la prise en compte des exigences identifiées est réelle, traduisant une préoccupation des rédacteurs en la matière. Cependant, les approches utilisées et les niveaux de prise en compte sont très inégaux.

L'hétérogénéité actuelle des pratiques en matière de rédaction de référentiels de certification ne facilite pas le repérage des éléments de nature « comportementale », « émotionnelle » ou « relationnelle » recherchés.

Au-delà de cette hétérogénéité, la lecture approfondie d'une dizaine de référentiels au regard d'une large enquête sur les exigences réelles du travail pour les métiers concernés, montre un décalage important entre, d'une part, des référentiels cohérents et exhaustifs, mais portant sur un ensemble de compétences très large et très approfondi et, d'autre part, des exigences du travail portant essentiellement sur des compétences clefs beaucoup plus ciblées.

Dans ce sens, l'enquête a montré que les jeunes diplômés ne répondaient pas toujours aux exigences essentielles des employeurs et que celles-ci étaient difficiles à prendre en compte dans la formation.

Par ailleurs...

Cette tentation du référentiel parfait et exhaustif, inhérente à la construction des diplômes et de toute certification, liée à un souhait de valorisation des métiers, des formations et des futurs professionnels, apparaît de fait contre-productive. En effet, les jeunes diplômés ne peuvent tout maîtriser et la délivrance du diplôme ne garantit pas qu'ils répondent aux exigences clefs des employeurs.

Cela induit donc, comme nous l'évoquions plus haut, une perte de confiance des employeurs et des différents acteurs sociaux dans la valeur même du diplôme.

Il nous paraît donc nécessaire que les référentiels des diplômes professionnels soient élaborés selon une méthodologie plus homogène et soient ciblés sur des compétences clefs, dont la maîtrise par les jeunes diplômés est garantie par les méthodes, modalités et critères d'évaluation.

Le référentiel de certification devrait faire apparaître clairement les compétences à évaluer en lien avec des situations professionnelles et les critères d'évaluation en lien avec les résultats attendus de l'activité dans ces situations.

Le fait d'organiser les référentiels autour d'une seule et même structure pourrait améliorer leur lisibilité et faciliter leur utilisation, tant pour la formation que pour l'évaluation. Cette structure pourrait être centrée sur les compétences mises en œuvre en situation professionnelle et leurs critères d'évaluation.

Par ailleurs, l'étude a permis d'élaborer des propositions pour intégrer dans les diplômes professionnels les compétences issues de l'analyse des exigences réelles du travail.

Par exemple, dans le domaine du travail en équipe, nous proposons d'intégrer une compétence détaillée sur la communication en équipe, comme c'est le cas dans bon nombre de référentiels : *Communiquer au sein de l'équipe et transmettre les informations appropriées avec le vocabulaire adéquat et de manière ouverte et efficace*. Les ressources portant sur l'ouverture aux autres devraient être prises en compte, comme c'est le

cas dans certains diplômes, par exemple à travers des savoir agir du type « *Établir et entretenir de bonnes relations dans l'équipe* » et des indicateurs tels que « *qualité d'écoute et d'expression* ».

Nous proposons de développer la prise en compte des autres membres de l'équipe, par exemple à travers une formulation telle que : *Organiser son activité pour permettre à l'équipe suivante de disposer de tous les éléments nécessaires au bon démarrage du poste*.

Les prescriptions des référentiels de certification : des conditions nécessaires mais non suffisantes...

Les référentiels représentent des outils essentiels pour la formation et l'acquisition des compétences professionnelles dans toutes leurs dimensions. Cependant, comme nous l'avons évoqué, il faut également que la formation elle-même repose sur une approche compétences et en lien étroit avec les situations professionnelles.

Pour produire pleinement leurs effets, de telles démarches impliquent une évolution dans la posture professionnelle des enseignants, qui doivent pouvoir travailler et évaluer des compétences professionnelles et les comportements qui y sont associés au plus près de la situation de travail et pas seulement en classe.

Les acteurs engagés dans ces démarches, dont certaines sont en phase de lancement, s'accordent pour reconnaître que cette approche ne peut être efficace qu'à la condition qu'une collaboration étroite soit instaurée et développée entre école et entreprise. Cette collaboration, dans sa mise en œuvre opérationnelle, doit être basée sur des outils décrivant les compétences d'un point de vue technique et comportemental, tout en recherchant une simplicité d'utilisation, tant en phase de formation qu'en phase d'évaluation.

Cette approche permet d'établir un véritable lien entre le référentiel de certification, la construction et l'outillage de la formation et de l'évaluation, dans le respect du rôle et du statut du référentiel de certification.

Par ailleurs...

La rénovation du BTS *Professions Immobilières*

Par Agnès SAYAG
Responsable de CPC
DGESCO A2-3
Bureau des diplômés professionnels

La rénovation du BTS PIM, rendue nécessaire par les fortes évolutions des métiers de l'immobilier depuis la création du diplôme en 1994, a permis de revoir en profondeur le référentiel. À l'initiative de la direction générale de l'enseignement scolaire et de l'Inspection générale, un groupe de professionnels de l'Éducation nationale et du secteur immobilier s'est réuni régulièrement pendant deux ans et a dégagé le fil conducteur de cette rénovation : les prestations de services apportées par l'agent immobilier en matière de conseil et de communication.

Le nouveau référentiel du BTS Professions Immobilières est entré en vigueur à la rentrée 2012 (arrêté du 05/04/2012), la première session d'examen aura donc lieu en 2014. Depuis 20 ans, le secteur de l'immobilier a enregistré de profondes mutations qui ont profondément et durablement modifié la façon de vendre un bien immobilier : le développement d'Internet, l'adhésion des acquéreurs aux préoccupations environnementales ou encore la forte émergence d'une demande de conseil. À cela s'ajoutent des transformations d'ordre économique et juridique : forte croissance du nombre d'agences, concentration économique, multiplication des produits liés au financement, règles de droit de plus en plus complexes et contraignantes, notamment dans le domaine environnemental et la protection des clients. En conséquence, le professionnel de l'immobilier, spécialiste de la transaction, de la location ou du logement social doit, au-delà de ses connaissances techniques, être capable d'offrir des services à son client, l'accompagner et le conseiller.

L'activité immobilière s'exerce dans des domaines tels que la construction et l'habitat, la commercialisation, la location, la gestion individuelle et collective de biens neufs ou anciens. Elle relève à la fois du secteur privé et du secteur public, dont l'immobilier social : agences immobilières, cabinets d'administration de biens (syndic de copro-

priété, gestion locative...), organismes HLM, offices notariaux, sociétés de promotion-construction, entreprises ou collectivités qui gèrent leur patrimoine immobilier. Il s'agit d'un secteur d'activité très développé en France où il représente une part importante de la richesse nationale (14 % du PIB en 2010), ainsi que de nombreux emplois directs et indirects.

« LOGEMENT SOCIAL »

La problématique du logement social irrigue l'ensemble du nouveau référentiel. Le logement social en chiffres représente 76 000 salariés, 750 organismes HLM, 4,5 millions de logements, 10 millions d'habitants logés.

Ce secteur recrute des diplômés du BTS PIM sur des postes de conseiller clientèle, conseiller commercial, syndic HLM. Le BTS PIM, formation jugée excellente et généraliste, apportant une culture commerciale recherchée, offre des débouchés aux diplômés suffisamment matures et polyvalents pour être opérationnels sur un poste rapidement.

L'activité immobilière se caractérise par une dimension à la fois historique, culturelle, technique et juridique, ce qui en fait un domaine complexe et extrêmement étendu.

≡ Une rénovation ? Une refondation !

La 16^e Commission professionnelle consultative a approuvé, lors de sa séance plénière du 10 décembre 2010, le projet de rénover le BTS PIM sur la base d'un rapport d'opportunité réalisé par un groupe de professionnels de l'Éducation nationale et de l'immobilier. Ce rapport, présenté par Michel Terrioux, délégué général de la FNAIM⁽¹⁾, rassemble les informations recueillies lors d'entretiens et de consultations d'organismes professionnels (FNAIM, administrateurs de biens, syndicats de copropriétés, Union sociale pour l'habitat – USH –, centre national de l'enseignement professionnel notarial), ainsi que les réponses à un questionnaire sur l'opportunité de rénover le BTS, adressé à tous les établissements de formation ainsi qu'aux professionnels de l'immobilier. Les conclusions, plutôt positives, plaident en faveur de la rénovation du diplôme. En effet, le BTS PIM dispose de plusieurs atouts. Il s'agit d'une excellente formation généraliste et polyvalente, très appréciée de la profession et qui apporte une culture commerciale recherchée notamment au sein des organismes HLM. Les jeunes diplômés trouvent facilement un emploi et se montrent rapidement opérationnels. De plus, ce BTS permet d'obtenir la carte professionnelle, sésame pour devenir chef d'entreprise : carte « T » pour la vente d'immeubles dite « transactions sur immeubles et fonds de commerce » d'une validité de 10 ans, carte « G » pour la gestion de biens loués dite « gestion immobilière ». Enfin, le rapport souligne l'évolution importante des métiers de l'immobilier vers des activités de conseil et de communication. Il apparaît également nécessaire de former les futurs diplômés aux problématiques du logement social.

La profession s'est beaucoup investie dans ce processus de rénovation en participant aux réunions de CPC, ainsi qu'à celles du groupe de travail chargé de l'écriture du nouveau référentiel, le référentiel d'activités professionnelles et de certification. Cf. encadré en fin d'article.

La rénovation du diplôme a donc répondu à un triple objectif d'actualisation, de recentrage sur certaines activités et de modernisation. Selon Jean-Claude Billiet, inspecteur général en charge de la rénovation, « ce n'est pas une rénovation, c'est une refondation ». Si le nouveau référentiel introduit assez peu d'éléments vraiment nouveaux, son organisation oblige à repenser complètement l'enseignement. Les activités décrites dans le référentiel d'activités professionnelles s'organi-

sent autour de deux grands pôles : les fonctions techniques et les fonctions support.

Les fonctions techniques recouvrent la transaction et la gestion immobilières, comme dans le précédent référentiel. Le changement intervient au niveau de la place de l'enseignement du droit : auparavant distinct de l'enseignement de la gestion et de la transaction, il y est à présent pleinement intégré. Les enseignants de gestion et de transaction voient leur domaine enrichi d'éléments juridiques. Il ne s'agit pas pour eux de devenir des juristes pointus, mais de mettre en place une organisation pédagogique nouvelle.

≡ La communication et le conseil au cœur du métier

La communication et le conseil en ingénierie de l'immobilier accompagnent les fonctions techniques et prennent toute leur place dans ce nouveau référentiel. Ces fonctions sont adossées à un métier dont le socle demeure technique et juridique.

La communication spécifique à l'activité immobilière nécessite de bien maîtriser les différents registres de la langue française et de s'exprimer avec aisance dans une langue vivante étrangère (voire deux) afin de gérer des situations professionnelles variées : s'adapter au niveau de langue et de culture de l'interlocuteur pour le conseiller de façon pertinente, rédiger correctement et efficacement une annonce sur Internet, animer une assemblée générale, négocier, résoudre un conflit, apporter un conseil, vendre un bien à un client étranger. Cette dernière situation, liée à l'ouverture internationale, demande la connaissance d'un vocabulaire technique en langue étrangère ainsi qu'une sensibilisation à l'interculturalité. L'inspection générale de langues a apporté son concours pour professionnaliser l'approche linguistique dans le cadre de ce BTS. La vente d'un bien immobilier ne se réduit pas à des aspects matériels, mais déclenche chez l'acheteur un imaginaire culturel, processus que le professionnel doit avoir présent à l'esprit.

Le conseil en ingénierie de l'immobilier repose sur la maîtrise de connaissances en droit, économie et organisation de l'immobilier, architecture, urbanisme, habitat et développement durable. La rénovation introduit une rupture avec l'ancien référentiel. Plutôt que d'accumuler des connaissances, le futur diplômé devra comprendre les mécanismes fondamentaux, savoir où rechercher l'information, être soucieux de se former et

(1) Fédération Nationale de l'Immobilier.

d'actualiser ses connaissances. Par exemple, mettre en place une veille juridique pour répondre à des questions concernant le droit de l'immobilier. Dans le domaine économique, la priorité est donnée à l'impact de l'économie sur l'immobilier, à l'organisation de la profession, en particulier sa bipolarisation entre les très petites entreprises (TPE) et les grands groupes. Dans les autres domaines, l'objectif est de donner aux étudiants un minimum de culture et de connaissances.

L'activité de conseil nécessite de savoir faire passer des messages à ses clients. L'agent immobilier ne peut s'y soustraire, ce devoir de conseil est inscrit dans la loi et place ainsi la relation client au cœur du métier. L'achat d'un bien immobilier s'inscrit dans la durée. L'agent immobilier devra s'efforcer de fidéliser son client en sachant apporter la bonne réponse à ses besoins : l'étudiant qui vient louer une chambre pourra ainsi revenir au cours de sa vie pour un premier appartement, puis un logement familial. La notion de « one shot » a vécu : l'agent immobilier se positionne désormais comme un prestataire de services.

≡ Le contexte local, partie prenante du référentiel

La vente d'un bien se charge d'une dimension affective et s'inscrit également dans une histoire et un territoire propres. La connaissance de cette histoire devient tout autant nécessaire, que celle des caractéristiques techniques. Les spécificités étant très différentes d'une région à l'autre, le groupe de travail a souhaité introduire une certaine souplesse dans le référentiel. Pour cela, une partie des enseignements, correspondant à 10 % de l'horaire, n'est pas déterminée et s'organisera, à l'initiative des équipes pédagogiques, en fonction du contexte local. Cette « unité d'initiative locale » pourra être envisagée comme un moyen

d'approfondir les enseignements du BTS et de préparer la poursuite d'études.

« FICHE D'IDENTITÉ DU BTS PIM »

Entre 2003 et 2009, les effectifs de formation ont été multipliés par deux pour la voie scolaire et par trois pour la formation continue, principale voie d'accès à ce diplôme. Le taux de réussite avoisine 50 à 55 %. À titre de comparaison, le taux de réussite des autres BTS du groupe « Échanges et gestion » se situe entre 63 et 65 %. L'obtention du diplôme par la validation des acquis de l'expérience (VAE) est en augmentation constante et connaît un taux de réussite d'environ 40 %.

41 % des étudiants sont titulaires du Baccalauréat de série générale (28 % en moyenne pour l'ensemble des BTS), 55 % du Baccalauréat Sciences et technologies de la gestion (STG).

Le BTS PIM s'inscrit dans une logique de poursuite d'études : 36 % des étudiants des promotions 2008-2009 poursuivent des études, majoritairement en licence professionnelle, 26 % dans l'immobilier, 10 % dans d'autres secteurs.

En matière d'emploi, de 1994 à 2009, les effectifs salariés dans l'immobilier ont augmenté de 1,3 % par an. Le diplôme permet une bonne insertion professionnelle : 41 % sont salariés dans le secteur immobilier (environ 20 % dans la transaction, 11 % en gestion locative, 8 % dans les activités de syndic et 4 % dans le logement social). Après plusieurs années d'expérience professionnelle, 23 % des diplômés occupent un emploi de cadre.

En 2007, environ 60 % de l'emploi salarié était concentré dans trois régions : Ile-de-France, Rhône-Alpes, PACA.

Cette rénovation a mobilisé de nombreuses énergies, des compétences diverses et complémentaires : professionnels du secteur immobilier, enseignants, inspecteurs... Qu'ils soient ici remerciés pour leur investissement et leur contribution à la réussite du nouveau diplôme.

Émanuel Beal (Lycée Olympe de Gouges, académie de Créteil) – **Émile Beasse** (EHB Consultants) – **Jérôme Beullard** (Union des syndicats de l'immobilier) – **Jean-Claude Billiet** (Inspection générale de l'Éducation nationale) – **Jean-Yves Camoz** (Centre national de l'enseignement national) – **Pascal Cauchebrais** (FNAIM) – **Yolanda Cavalli Flepp** (Lycée Maurice Ravel, académie de Paris) – **Mylène Chavanat** (Lycée Fragonard, académie de Versailles) – **Claude Chetrit** (FNAIM) – **Christian Cuinat** (Architecte urbaniste, enseignant FNAIM) – **Jean-Michel Delautre** (Inspection – rectorat de Lille) – **Stéphane Derocles** (Lycée Maurice Genevoix, académie de Versailles) – **Emmanuel Digirolamo** (FNAIM) – **Valérie Evrard** (Lycée Gambetta, académie de Lille) – **François Fontaine** (Inspection, académie de Paris) – **Sophie Guerdin** (Union sociale pour l'habitat) – **Jean-Luc Jouan** (Union des syndicats de l'immobilier) – **Josée Kamoun** (Inspection générale de l'Éducation nationale) – **Nadine La Delfa** (Lycée Pasteur, académie de Lille) – **Thierry Lefebvre** (Lycée Jean Lurçat, académie de Paris) – **Nadège Licoine-Hucliez** (Lycée Maurice Ravel, académie de Paris) – **Vincent Lorrière** (Lycée Doisneau, académie de Versailles) – **Muriel Mahler** (ENC, académie de Paris) – **Marie Monferrand** (Lycée Daguin, académie de Bordeaux) – **Maurice Ourtau** (CNRS-CEREQ) – **Alain Peultier** (Lycée Arago, académie de Reims) – **Didier Potier** (Lycée Pasteur, académie de Lille) – **Jean-Benjamin Simondet** (Lycée Maurice Genevoix, académie de Versailles) – **Jean-Pierre Strobbe** (Inspection – rectorat de Lille) – **Michel Terrioux** (FNAIM) – **Florence Vernet** (Lycée Georges de la Tour, académie de Nancy-Metz).



Bulletin d'abonnement

cpc info

2 ans, 4 numéros : 40 €

Règlement à la commande uniquement par chèque bancaire
ou CCP à l'ordre de l'AFDET

Commanditaire et adresse d'expédition

Nom

Adresse

Code postal

Ville

Organisme payeur (si différent du commanditaire)

Nom

Adresse

Code postal

Ville

À retourner à :



Association Française
pour le Développement
de l'Enseignement Technique (AFDET)
178, rue du Temple - 75003 Paris
Tél : 01 42 74 00 64

