



**HAL**  
open science

**Towards a rapprochement of the world of education and the socio-economic world: assessment of the social experimentation conducted in the framework of the week of professions and local economy 2019 of the association "For a GTEC in the West Aveyron"**

Sabrina Labbé, François Berthias

► **To cite this version:**

Sabrina Labbé, François Berthias. Towards a rapprochement of the world of education and the socio-economic world: assessment of the social experimentation conducted in the framework of the week of professions and local economy 2019 of the association "For a GTEC in the West Aveyron". [Research Report] Université Toulouse - Jean Jaurès. 2016. halshs-02563080

**HAL Id: halshs-02563080**

**<https://shs.hal.science/halshs-02563080>**

Submitted on 5 May 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**Vers un rapprochement  
du monde de l'éducation et  
du monde socio-économique**

**Sabrina Labbé** : Maître de Conférences à  
l'Université Toulouse - Jean Jaurès, membre de  
l'UMR EFTS - Entrée 3 « Professionnalisations  
Educations »

**François Berthias** : Chargé de mission affaires  
économiques - Sous-préfecture de Villefranche-de-  
Rouergue et membre de la GTEC

Avec la participation de **Camille Pajaniandy** et **Catherine  
Fauvy** étudiantes en Master de Sciences de l'Éducation de  
l'Université Toulouse – Jean Jaurès.

*Bilan  
de l'expérimentation  
sociale  
menée dans le cadre  
de la semaine  
des métiers  
et de l'économie locale  
2014  
de l'association  
« Pour une GTEC  
dans l'Ouest Aveyron »*



Nous remercions ici l'ensemble des acteurs de la GTEC ouest Aveyron, le président de l'association Claude Catalan, ainsi que les membres du groupe de travail « attractivité des métiers » (Guy Aldebert du lycée La Découverte, Sandrine Alet de la chambre des métiers, Valérie Ballester du CIO, Aurélien Béziat du lycée d'Aubin, Christine Cadaux du Greta Quercy-Rouergue, Catherine Kart du Réseau bien-être, Hervé Danton du cluster Mecanic Vallée, Sylvie Miquel de l'UT DIRECCTE 12, Dominique Neuville du club des entrepreneurs de l'ouest-Aveyron, Céline Potes de l'agence régionale Madeeli, Marie-José Pouget de la MCEF, Serge Roumagnac d' Afpa Transitions, Stéphanie Séjourné de la CCI de l'Aveyron, Julie Sainson de Manpower et les responsables d'établissements : Marie-Claire Attagniant, Régine Augustin, Jean-Luc Coste, Marie-Cécile Courtil, David Crespy, Jean-Marc Gaimoz, Corinne Garreau, Joëlle Lissorgues et Catherine Parobeck).

Nous remercions également l'ensemble des dirigeants et cadres venus présenter la diversité des métiers exercés dans leurs entreprises : Romain Bier, Claude Bories, Christine Bouquin, Jean-Paul Dieudé, Ludivine Causse, Marianne Descottes, Christophe Echavidre, Gilles Garin, Patrick Malaret, Corinne Mazars, Philippe Méjane, Grégory Passeneau, Alexia Patane, Eric Rouquette, Caroline Sans, Philippe Vallienne et Olivier Visbecq, ainsi que les professeurs qui se sont associés à la démarche : Samira Belrhazi, Paul René Berti, Jean-Luc Bouffiès, Julie Cabantous, Nathalie Frayssinet, Gratias, François Guy, Jean-Louis Le Pemp, Anne Lozano, Muriel Martin, Elisabeth Montussac, Cédric Moréno, Guy Pezet, Gaëlle Pradal, Mme Rols, Nicolas Senentz, Marlène Soulié, Sonia Vergnes et bien entendu les élèves de quatrième ou troisième des collèges Paul Ramadier et Ste Foy de Decazeville, Jean-Jaurès de Cransac, St Géraud de Montbazens, Georges Rouquier et Jeanne d'Arc de Rignac, Voltaire et St Louis de Capdenac : toutes personnes ayant accepté de donner leurs avis lors des réunions, de participer à la réflexion collective pour faire de cette action une démarche participative et de l'inscrire dans une démarche de recherche-action collaborative. Merci enfin aux deux stagiaires de l'Université – Toulouse Jean Jaurès.

## Sommaire

Introduction.....	5
I - Objectifs généraux du dispositif GTEC dans l'Ouest-Aveyron.....	8
II - Historique des actions de découverte de l'entreprise organisées par l'association « pour une GTEC dans l'Ouest-Aveyron ».....	10
III - Un dispositif aux objectifs évolutifs.....	16
III - 1 - Objectifs généraux de l'action « Semaine des métiers et de l'économie locale ».....	16
III - 2 - Vers le sous-objectifs SMEL 2014 : expérimenter une co-animation enseignant-représentant d'entreprise.....	19
IV - Modalités de mise en œuvre de la démarche de recherche.....	21
V - Contenu de la phase de préparation.....	24
VI - Bilan factuel de l'action.....	26
VII - Analyses qualitatives et collectives de l'expérimentation.....	29
VII - 1 - Les aspects positifs de la co-animation.....	30
VII - 2 - Des appropriations différentes des propositions d'animation de la séance.....	30
VII - 3 - Les pistes d'amélioration.....	31
VIII - La collecte des retours d'expériences.....	33
VIII - 1 - Une implication fertile d'enseignants demandant davantage de temps de préparation.....	33
VIII - 2 - Des entreprises valorisant les échanges avec les enseignants et la co-préparation des séances.....	37
VIII - 3 - Des élèves enjoués mais critiques demandeurs d'espaces de débats.....	40
IX - Les observations menées par immersions.....	47
IX - 1 - Récit de l'immersion au collège X.....	47
IX - 2 - Récit de l'immersion au collège de Y.....	52
Conclusions, bilans et perspectives.....	58
Table des annexes numériques (sur demande à <a href="mailto:labbe@univ-tlse2.fr">labbe@univ-tlse2.fr</a> ).....	66

## Introduction

Nous allons présenter dans les pages qui suivent le bilan d'une expérimentation sociale menée en 2014 sur le territoire Ouest-Aveyron lors d'une manifestation appelée « Semaine des Métiers et de l'Economie Locale » (SMEL) pour laquelle un large consortium d'acteurs a désiré expérimenter une nouvelle manière de conduire l'événement : en tentant un rapprochement supplémentaire entre les différents acteurs (dans des ateliers de co-préparation) mais plus particulièrement entre le monde socio-économique et le monde éducatif (en tentant d'impulser un partenariat rapproché entre des enseignants et des dirigeants d'entreprises).

Cette action est coordonnée par l'association « Pour une GTEC<sup>1</sup> dans l'Ouest-Aveyron » (appelée plus loin la GTEC) qui regroupe un ensemble d'acteurs sur un territoire délimité de l'Ouest-Aveyron autour des cantons de Decazeville, Aubin, Montbazens et Capdenac. Cette association rassemble des acteurs qui, sur un même territoire, œuvrent de près ou de loin en faveur de l'emploi. L'atout d'un tel dispositif (proposé nationalement et regroupant le plus souvent différentes institutions autour de projets communs mais sans relations hiérarchiques) est de mettre en synergie des besoins et des moyens dans le cadre d'actions construites, coordonnées et évaluées de manière collective.

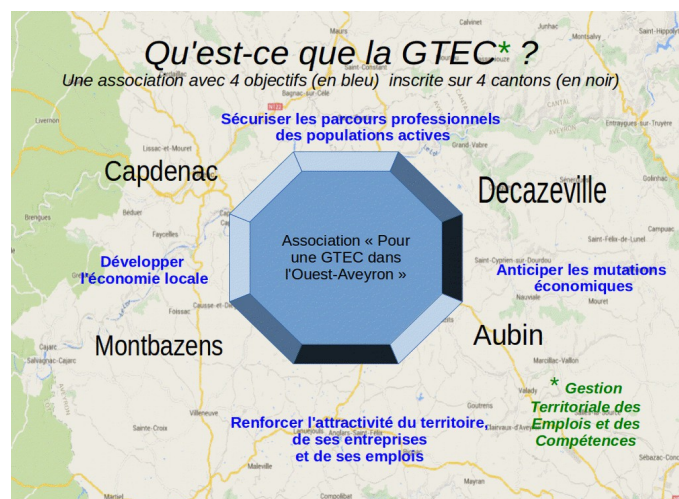


Schéma 1 : Couverture territoriale et axes thématiques de l'association « Pour une GTEC dans l'Ouest-Aveyron »

1 Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences

Voici une liste non exhaustive du type d'**acteurs impliqués** dans la démarche :

- « - Collectivités (Etat, région, Département, pays, Communautés des communes, Communes)
- Entrepreneurs
- Consulaires (Chambre des métiers, CCI...)
- Pôle emploi, Mission locale, Cap Emploi
- Structures chargées du développement économique (MPE, MPI, Aveyron Expansion..)
- Partenaires sociaux
- Manpower
- Education nationale, structures et organismes de formation continue (Greta..)
- Associations travaillant dans l'insertion...
- MIDACT
- Etc.... » extrait du site Internet (page consultée le 23 mars 2015).

Afin de poursuivre ses objectifs, des sous-groupes de travail ont été constitués au sein de l'association. Ils se réunissent autour de **8 axes thématiques** :

- Attractivité des métiers
- Attractivité du territoire
- Réponses aux besoins d'emplois et de compétences
- Promotion des savoirs de base en entreprise
- Prévention des troubles musculo-squelettiques
- Qualité du management
- Reconnaissance de la qualification professionnelle
- Transfert des compétences internes (tutorat/apprentissage).

L'action que nous allons présenter ici, et dont nous allons dresser le bilan, s'inscrit dans la première thématique : l'attractivité des métiers. Elle est nommée « **Semaine des Métiers et de l'Economie Locale** » (SMEL). Elle a eu lieu à l'automne 2014, pour la troisième année consécutive. L'objectif de ce bilan n'est donc pas seulement de livrer les résultats d'une expérimentation sociale mais aussi de prendre note, de livrer les traces d'un dispositif collaboratif engagé depuis plusieurs années sur un territoire défini.

Après avoir présenté les objectifs globaux du dispositif et son historique, nous présenterons les objectifs fixés pour cette année cible 2014, la méthodologie employée et les analyses

effectuées dans le collectif d'acteurs concernés.

Enfin, nous affinerons ce bilan par la présentation d'un ensemble de résultats issus soit de recueils de données plus ciblés auprès des représentants des entreprises ayant participé, des enseignants, et enfin les élèves, les cibles principales de la démarche évaluée. Ce écrit ne prétend pas être le rapport arbitrant des actions passées, il représente en quelque sorte un bilan d'étape, le témoin focalisé sur une des actions menées dans un continuum expérimental coopératif existant depuis plusieurs années et construit autour de problématiques liées à l'attractivité des métiers.



## **I - Objectifs généraux du dispositif GTEC dans l'Ouest-Aveyron**

La mise en œuvre d'une GTEC dans l'ouest-Aveyron a été décidée suite à un diagnostic territorial effectué, de fin 2010 à mai 2011, par l'Unité Territoriale - Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Aveyron (UT DIRECCTE 12), la sous-préfecture de Villefranche de Rouergue et AFPA Transitions. Ce diagnostic s'appuyait, lui-même, sur le bilan « 10 ans après » du Comité Interministériel d'Aménagement et de Développement du Territoire (CIADT) de mai 2000 (en faveur du bassin de reconversion de Decazeville), bilan réalisé pour le compte de la communauté de communes du bassin Decazeville-Aubin, par le cabinet SEMAPHORES, avec l'appui de la Délégation interministérielle à l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale (DATAR).

Il ressortait de ces diagnostics et bilan – complétés par des interviews d'acteurs économiques du bassin de Decazeville – que les entreprises de ce territoire, historiquement industriel, rencontraient de réelles difficultés de recrutement dues notamment au manque d'adéquation entre les qualifications ou compétences disponibles localement et les besoins exprimés par ces entreprises.

Une des conclusions, à ce sujet, de la réunion de lancement de la GTEC ouest-Aveyron, du 19 mai 2011, était la suivante : globalement, les métiers manuels (de l'industrie ou de l'artisanat) sont boudés par les jeunes et leurs parents. Trop souvent l'orientation vers les filières techniques se fait par défaut car leur image n'est pas bonne (conditions de travail, salaires, perspectives incertaines). Or, cette image semble assez injuste, et en partie due à un réel manque de connaissance des jeunes, des familles et des professeurs de collèges vis-à-vis de ces métiers et des filières de formation qui y conduisent.

Ainsi, des formations techniques (par ex : chaudronnerie), qui, par le passé, accueillait 24 à 30 élèves n'en accueillent plus que 5 ou 6 (ce qui met en péril leur pérennité) alors que les entrepreneurs restent friands de ces profils et que les sociétés d'intérim démarchent ces élèves avant même la fin de leur scolarité.

Il apparaît donc important de développer, grâce à la démarche GTEC, une meilleure connaissance des métiers existants sur le territoire et de valoriser l'image des entreprises locales auprès de la population. La création d'un groupe de travail spécifiquement dédié à la thématique « attractivité des métiers » est ainsi décidée, en décembre 2011.

La première action GTEC identifiée sur cette thématique est sa participation pour le territoire ouest aveyronnais à la semaine nationale de l'industrie, programmée pour le mois de mars suivant (2012).

La première réunion du groupe de travail « attractivité des métiers » se tient ainsi le 13 janvier 2012. Le référent du groupe est alors Mme Dominique Neuville, responsable de l'entreprise VERIALIS et (vice)présidente de l'association des entrepreneurs de l'ouest-Aveyron. Il y a, ce jour-là à cette réunion, 13 participants représentant : les sociétés de services VERIALIS, ADAR, Elythe Formation, MANPOWER, les lycées techniques de Decazeville et d'Aubin, le Centre d'Information et d'Orientation (CIO) de Decazeville, la chambre des métiers, le cluster Mecanic Vallée, l'agence de développement Midi-Pyrénées Expansion, le cabinet de conseil Afp Transitions, la Maison Commune Emploi Formation (MCEF) de Decazeville, l'UT Direccte 12 et la sous-préfecture de Villefranche de Rouergue.

Le constat du groupe sur l'organisation à venir de la semaine de l'Industrie 2012 est net : très (trop) peu d'initiatives sont prévues sur le territoire ouest-Aveyron ; la plus proche est en effet un forum pour l'emploi programmé par Pôle Emploi, à Maurs (à plus de 20 kms dans le Cantal). Il est donc décidé de remédier à cela, en imaginant collectivement plusieurs événements, ayant pour fil conducteur l'image de l'industrie et de ses métiers : visites d'entreprises, conférence, exposition, création d'une œuvre artistique autour de cette semaine. L'idée est de montrer à la population la réalité industrielle de son territoire, d'ouvrir les portes des entreprises afin d'ouvrir les esprits, de transformer les représentations, de tenter de dépasser les apparences et les préjugés.

En cette année 2012, les événements sont par conséquent ouverts à tous : jeunes scolaires et adultes, demandeurs d'emploi, salariés ou retraités...

Nous allons voir maintenant comment ce dispositif -mis en place dans l'urgence (en 2 mois) au printemps 2012- évoluera au cours des années suivantes, se concentrant de plus en plus sur un public scolaire (ce qui au passage est peut-être regrettable à l'endroit des autres publics tels que les demandeurs d'emplois, les professionnels de l'accompagnement à l'emploi ou tout simplement la population locale).

## II - Historique des actions de découverte de l'entreprise organisées par l'association « pour une GTEC dans l'Ouest-Aveyron »

Nous allons dresser ici l'historique du dispositif dans lequel s'ancre l'action plus particulièrement observée en commençant à son origine, hors même de la GTEC en 2011.

### 2011 (hors champ GTEC)

La première édition de la Semaine de l'Industrie (SI) en Aveyron a eu lieu au printemps 2011.

Cette semaine est organisée intégralement par la CCI : 5 entreprises visitées à Millau, 2 entreprises visitées à Rodez, 1 entreprise visitée à Villefranche de Rouergue.

Aucune visite n'a été organisée sur le territoire de la future GTEC c'est-à-dire sur les cantons d'Aubin, Capdenac, Decazeville et Montbazens.

### 2012

#### Printemps 2012 - 2ème édition de la semaine de l'industrie → L'entreprise ouvre ses portes

Première semaine de l'industrie de la GTEC à destination de collégiens, de demandeurs d'emplois (DE) et l'ensemble de la population locale (dont les professionnels de l'accompagnement à l'emploi mais aussi les habitants du territoire).

12 visites d'entreprises

11 entreprises concernées

2 collèges visitent 7 entreprises

7 classes

160 collégiens

77 personnes autres que collégiens -(28 DE ; 17 salariés et 32 autres)

La GTEC organise la semaine autour de **l'image de l'industrie et de ses métiers**. Un artiste peintre-photographe locale (Jean-Luc Atteleyn) réalise une œuvre d'art et présente une exposition (séance de vernissage en présence du préfet, lancement officiel de la semaine).

Une table ronde autour des représentations de l'industrie est également organisée<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> L'une d'entre nous est invitée à cette occasion à présenter les résultats d'une précédente recherche réalisée

L'idée naît alors d'anticiper davantage les événements et de coupler la semaine nationale de l'industrie du printemps (visite d'entreprises) avec une semaine de l'économie locale organisée à l'automne précédent (présentation des entreprises en classes cette fois). Cette nouvelle manifestation est appelée « Semaine de l'économie locale » et vise à renforcer la connaissance que les jeunes peuvent avoir de l'économie locale (et de ses entreprises). A cette occasion, une équipe de chercheurs (dont l'une d'entre nous fait partie) est sollicitée pour évaluer l'impact des visites et pour accompagner le changement de représentations sur le territoire.

**Automne 2012 – Semaine de l'économie locale**  
**→ Les entreprises sont accueillies à l'école. Visites d'entreprises par des demandeurs d'emploi (DE) avec enquête de satisfaction et d'impact**

16 entreprises  
7 collèges accueillent des dirigeants ou représentants d'entreprises  
13 classes  
300 collégiens  
81 DE (9 entreprises)

Le dispositif s'élargit au niveau des collèges impliqués.

L'engagement des entreprises est conservé.

Étude des représentations du travail et des représentations réciproques par la mise en place de *focus group* chez trois types de personnes : des dirigeants, des demandeurs d'emploi et des professionnels de l'accompagnement à l'emploi.

L'enquête met en avant l'importance de la qualité de la communication mise en place lors des visites sur l'impact produit, notamment au niveau des DE.

Création d'un événementiel en direction de la population locale, sous forme d'une soirée de clôture de cette semaine (marché gourmand...). Aucun impact en dehors des acteurs de la GTEC. Ambiguïté de l'opération : la semaine de l'économie locale s'adresse-t-elle à tous ou aux seuls acteurs économiques ?

---

avec un collectif de chercheurs sur un territoire proche.

**Printemps 2013 - 3ème édition de la semaine de l'industrie → L'entreprise ouvre à nouveau ses portes, une réflexion autour de la préparation des visites (côté scolaire) s'engage**

14 visites d'entreprises  
12 entreprises concernées  
7 collèges et 1 classe de lycée  
14 classes  
310 élèves

Visite du préfet dans l'entreprise MTI avec une classe de 1ère.

Un « job dating » est organisé sur une journée : 100 DE rencontrent 20 entreprises

Une visite d'entreprise et deux rencontres avec des dirigeants d'entreprises (dont une société de service) sont organisées par les DE eux-mêmes

Ouverture à d'autres activités que l'industrie.

La GTEC organise une rencontre avec des DE autour d'un **zoom sur l'apprentissage.**

Opération « voyage en industrie ».

Les visites d'entreprises par certains collégiens ont été préparées avec leurs professeurs principaux sous forme d'un travail (teasing) autour de photos de métiers prises préalablement dans certaines entreprises. Lors de ce travail, une liste de questions est établie qui servira de support aux visites.

Suite à la visite, il est rédigé par chaque classe un petit compte-rendu de visite (impressions des élèves, ce qu'ils ont compris, ce qui les a étonnés...). Il était initialement prévu qu'ait ensuite lieu une restitution de ces compte-rendus aux responsables d'entreprises concernés. Mais, cette année-la, ceci ne s'est pas fait.

La coordination entre le monde de l'éducation et le monde du travail est à renforcer.

### **Automne 2013 – Semaine des métiers et de l'économie locale → Les entreprises sont invitées à l'école**

13 entreprises  
7 collèges accueillent des dirigeants ou représentants d'entreprises  
15 classes  
345 collégiens

Focalisation sur les scolaires (pas de DE associés).

Fidélisation des acteurs : les représentants des entreprises et des collèges participent régulièrement.

### **Printemps 2014 - 4ème édition de la semaine de l'industrie → L'entreprise ouvre à nouveau ses portes<sup>3</sup>, préparation des visites côté collèges et côté entreprises. Un bilan se systématisé.**

19 entreprises concernées  
17 visites d'entreprises  
8 collèges et 1 classe de lycée  
17 classes  
390 élèves

+ 1 visite de personnes en situation de handicap.

Mise en place d'une action visant à unifier les modalités des visites. La communication *autour* des visites et *pendant* les visites chez les entrepreneurs est pensée en amont : réalisation collective d'un vade-mecum, harmonisation de la communication interne et externe sur objectifs affichés, réflexions collectives pour rendre la visite attractive et permettre un changement de représentation.

---

<sup>3</sup> Action dont l'ampleur sur le plan départemental est plus que satisfaisante compte tenu du nombre de visiteurs : 2000 personnes ont visité une ou plusieurs entreprises. Ce chiffre place l'Aveyron en troisième position après les départements de Seine Maritime et celui du Nord qui comptent respectivement 5 fois et 8 fois plus d'entreprises. Grâce à un grand investissement de la CCI de l'Aveyron 85 événements ont été labellisés dans le département dans le cadre de la 4ème édition de la Semaine de l'Industrie. Si l'on rapporte ce chiffre au nombre d'emplois industriels de chaque département, **l'Aveyron occupe incontestablement le 1<sup>er</sup> rang national de cette manifestation.**

Les enseignants travaillent de leur côté sur l'idée des photos pour préparer les visites.

Pas encore de réelle coordination en amont entre le monde de l'éducation et le monde du travail mais les échanges sont renforcés en aval : certains dirigeants ayant ouvert les portes de leurs entreprises viennent en classe entendre la restitution par les collégiens de leur visite.

Malgré le temps que cela leur demande, on ressent de leur part le besoin d'évaluer chez les élèves l'impact de leurs visites.

## 2014-2015

### **Automne 2014 – Semaine des métiers et de l'économie locale → Les entreprises sont invitées à l'école, 1ers tests d'une co-animation professeurs- dirigeants**

17 entreprises  
8 établissements scolaires (8 collèges)  
17 classes  
390 collégiens

Augmentation du nombre d'entreprises et élargissement du territoire avec l'arrivée d'un nouveau collège (Rignac).

Volonté de formalisation de l'évaluation de la démarche sous forme d'**expérimentation sociale** (focale sur un des collèges dans lequel est organisée une co-préparation des séquences pédagogiques entre les dirigeants et les enseignants qui encadrent la classe). Mise en synergie des deux types d'acteurs avec réflexion collective d'une séquence pédagogique permettant l'implication des élèves. Séquençage de la visite et sa formalisation dans un document voué à être diffusé par mail afin que les personnes n'ayant pas pu participer puissent bénéficier de la démarche.

Diffusion des outils à tous les participants.

Bilan et évaluation qualitatifs et collectifs avec tous les acteurs.



**Objet des résultats présentés dans ce document**

### **Printemps 2015 - 5ème édition de la semaine de l'industrie → L'entreprise ouvre à nouveau ses portes.**

18 entreprises  
9 établissements scolaires (8 collèges et 1 lycée)

18 classes  
36 enseignants  
425 collégiens

En 2015 la démarche préparatoire de la SI vise davantage une amélioration qualitative que quantitative sur le plan départemental. Sur le territoire ouest-aveyronnais, l'action s'inscrit dans un aller-retour entre les deux semaines. Une réunion préparatoire (chefs d'établissement -entreprises en l'absence des enseignants<sup>4</sup>) a eu lieu au collège Ramadier.

L'absence des enseignants à la réunion préparatoire a également créé une certaine déception, voire la colère des dirigeants présents.

La revue synthétique de ces différentes actions sur plusieurs années nous montre que d'un événement local et ponctuel est né, en 5 ans, un dispositif pérenne construit collectivement et qui s'enrichit d'années en années. Il montre aussi dans quel contexte s'inscrit l'action que nous allons plus particulièrement évaluer ici et qu'au jour de la finalisation du présent document, de nouvelles actions ont d'ores-et-déjà suivi. On note aussi que des variantes ont été testées d'années en années montrant ainsi la volonté d'innovation présente sur le territoire et la force du collectif impliqué.

---

<sup>4</sup> Mais les enseignants n'y avaient pas été invités, contrairement à ce qui était initialement prévu - car ils étaient aussi conviés, cette même semaine, à une « formation » proposée par la CCI en partenariat avec l'UIMM (Kit métier), dans le cadre de la préparation départementale à la semaine de l'industrie. Suite à une confusion, et à l'absence de coordination en la GTEC, La CCI et l'UIMM les enseignants et les principaux de collèges pensaient qu'il s'agissait de la rencontre visant la préparation de la co-animation dirigeants-enseignants des visites, or ce n'était pas le cas. Cette situation a créé une frustration aussi bien chez les enseignants que chez les principaux de collèges.



### **III - Un dispositif aux objectifs évolutifs**

Le dispositif « Semaine des Métiers et de l'Économie Locale » (SMEL) a été créé et s'inscrit dans un environnement et un historique particulier. Nous venons d'en présenter les principaux événements. Il est indispensable à présent de revenir sur ses objectifs initiaux et sur la manière dont ils ont évolué et évoluent encore aujourd'hui, afin de présenter l'objectif qui a conduit l'action 2014 évaluée dans ce document.

#### ***III - 1 - Objectifs généraux de l'action « Semaine des métiers et de l'économie locale »***

Au départ, il y a donc eu la volonté d'organiser et de proposer à une population large (jeunes et adultes, demandeurs d'emploi, actifs ou retraités) un certain nombre d'événements locaux à l'occasion de la semaine nationale de l'industrie 2012, dans le but de faire découvrir une partie du tissu économique/ industriel territorial et de favoriser les échanges entre des « mondes » qui se méconnaissaient.

Côté public jeunes, le groupe de travail a voulu faire porter l'effort sur les classes de quatrième. Les arguments développés étaient que la sensibilisation aux métiers de l'industrie et aux entreprises locales devaient s'effectuer suffisamment tôt (avant l'orientation en fin de troisième) et que le premier point de rencontre « officiellement organisé » entre les élèves et le monde du travail était le stage d'observation prévu en classe de troisième. Faire découvrir aux élèves de quatrième, les entreprises de leur territoire (de fait une entreprise par classe), était pour le groupe une façon de « gagner » un an et d'espérer mieux préparer ainsi le choix du stage (parallèlement une bourse de stages devait être mise en place à l'intention des troisièmes)<sup>5</sup>.

A ce stade de la réflexion du groupe GTEC « attractivité des métiers », il n'y avait pas de vraie distinction entre « découvrir une entreprise » et « découvrir ses métiers », tant il paraissait naturel, aux membres du groupe, que la première découverte impliquait nécessairement la seconde (l'expérience allait prouver que non, on visite souvent une entreprise sans que les métiers, les hommes soient présentés : l'accompagnateur privilégie

---

<sup>5</sup> Côté entreprise, il nous est parfois revenu, à cette époque, que les élèves de quatrième étaient jugés un peu jeunes (insuffisamment intéressés ou attentifs) et qu'il eut été préférable d'avoir des élèves de lycées.

souvent les performances, les produits et les machines).

L'objectif était alors également d'ouvrir des entreprises à un public plus large, à des adultes qu'ils soient en recherche d'emploi ou non. Des visites, sur inscription à la MCEF, étaient prévues pour des groupes d'une douzaine de personnes (il y eut ainsi quelques inscriptions de jeunes demandeurs d'emploi *via* la mission locale, également de conseillers à l'emploi ou à la formation et de retraités).

Lorsque fut tiré le bilan de cette action, il est apparu qu'organiser une seule action par an, à l'occasion de la semaine nationale de l'industrie du printemps, ne permettait pas de créer les conditions d'une véritable découverte du monde de l'entreprise et des métiers exercés. D'où l'idée d'organiser, dans l'année, un second échange, à l'automne, à travers la « Semaine de l'économie locale ».

L'objectif général affiché pour la « Semaine de l'économie locale » était au départ décliné en trois points :

- la promotion de l'économie locale,
- la découverte de l'entreprise et
- la découverte des capacités du territoire.

Si, vis-à-vis du public des demandeurs d'emploi, la semaine de l'économie locale proposait toujours des visites d'entreprises, il fut décidé, vis-à-vis du public scolaire d'apporter une variante. Suivant un légitime principe de réciprocité, l'idée retenue fut, qu'à cette occasion, les entreprises se déplaceraient dans les classes pour se présenter.

A ce stade, en fin de printemps 2012, il n'y avait pas encore dans l'esprit des membres du groupe, l'idée de construire, pour les élèves de 4ème, une seule et même action de découverte des métiers reposant sur ces 2 semaines, comme sur 2 piliers. Les 2 semaines étaient certes complémentaires dans l'esprit, mais restaient relativement indépendantes. Ainsi, les entreprises venant en collègue à l'automne n'étaient pas nécessairement visitées au printemps. Un seul collègue décida de « coupler » classe et entreprise, sur ces 2 semaines.

A cette époque, les questions pratiques étaient : combien de temps doivent durer ces rencontres en face à face ? N'est-il pas plus intéressant pour les élèves de leur proposer deux présentations d'entreprises plutôt qu'une ?

Partant de *l'a priori* selon lequel l'attention de la classe risquait de ne pas être soutenue si les interventions étaient trop longues (par exemple supérieure à une heure, voire une demi-

heure), priorité fut alors donnée à un temps d'intervention limité à une heure et -quand ce fut possible- à une intervention de 2 entreprises (l'une après l'autre).

En 2013, afin d'harmoniser les interventions et en vue d'impliquer davantage les élèves, la semaine de l'économie locale a intégré dans son titre la notion de *métiers* (l'action s'appelle à présent « la semaine des métiers et de l'économie locale » afin de donner un message fort : placer l'humain au centre des visites).

En 2014, le principe de réciprocité entre les 2 semaines est renforcé. Ainsi, les démarches entreprises dans le cadre de ces deux semaines ont fusionné laissant place à un dispositif d'échanges, d'évaluation et d'amélioration continue entre ces deux moments forts pour la visibilité de l'économie locale.



*Schéma 2 : représentation du principe de réciprocité instauré entre les deux actions*

Ainsi, lors de la « semaine des métiers et de l'économie locale », le monde de l'éducation ouvre-t-il ses portes pour recevoir des représentants d'entreprise en classe durant une à deux heures. Pendant la « semaine de l'industrie », ce sont les entreprises qui ouvrent leurs portes (en 2014 des entreprises non industrielles ont aussi ouvert leurs portes montrant ainsi l'influence du dispositif global sur l'ensemble de l'économie locale) pour des visites de groupes d'une durée, elles aussi, de une à deux heures.

L'idée du principe de réciprocité développé consiste à faire en sorte que les classes qui ont reçu le dirigeant en classe à l'automne puissent aller, en retour, visiter l'entreprise présentée et y découvrir les métiers lors de la semaine de l'industrie suivante (au printemps). En 2014,

l'appariement « classe X-entreprise Y » à l'occasion des 2 semaines a pu être effectué pour 13 classes sur 17. Le souhait exprimé pour l'année suivante est qu'il soit systématisé.

### **III - 2 - Vers le sous-objectifs SMEL 2014 : expérimenter une co-animation enseignant-représentant d'entreprise**

Chaque année, le collectif se fixe un sous objectif différent en terme d'amélioration de l'action.

Ainsi, depuis sa création en 2013, l'action a pris différentes formes et s'est peu à peu transformée, adaptée aux besoins du territoire en fonction des analyses collectives qui ont été effectuées.

Les partenariats se sont diversifiés, parfois élargis parfois restreints (des acteurs décidant de se retirer du dispositif, d'autres l'intégrant).

Au départ initiée sur le secteur de l'industrie, la semaine de l'économie des métiers et de l'économie locale est l'occasion d'étendre le dispositif à d'autres secteurs professionnels que l'industrie comme l'artisanat, le service, les travaux publics, etc.

Depuis 2012, l'accompagnement que nous menons (Laboratoire UMR EFTS de l'Université Toulouse - Jean Jaurès) permet d'inscrire les actions dans une démarche d'évaluation longitudinale adossée à des connaissances scientifiques en Sciences de l'Éducation *via* des approches psychosociales (apport des connaissances sur les représentations du travail, les choix professionnels, l'engagement et l'implication) ainsi que sur des méthodes collaboratives de recherche (telles que la recherche-action, l'expérimentation, la réalisation d'enquête), toujours dans le but d'armer le dispositif et de professionnaliser les acteurs dans ces démarches. En 2012 par exemple, une recherche<sup>6</sup> a permis de mettre en œuvre le recueil des représentations du travail et des métiers sur le territoire auprès de trois profils d'acteurs. Les résultats, donnant à voir des représentations parfois divergentes entre dirigeants, professionnels de l'accompagnement à l'emploi et demandeurs d'emploi, ont permis l'émergence de nouvelles problématiques à résoudre (comment aller contre la présence de représentations erronées, comment lutter contre certains stéréotypes croisés par exemple,

---

<sup>6</sup> Labbé, S ; Lac, M. ; Hille, F. et Fougères, S. (2013). *Le Travail et l'Emploi : Représentations croisées de Dirigeants d'entreprises, de Professionnels de l'Accompagnement à l'Emploi et de Stagiaires en Insertion Professionnelle*. Rapport non publié mais disponible sur demande à l'adresse labbe@univ-tlse2.fr

comment éviter les biais de communication repérés ?). Cette année-là également, une enquête<sup>7</sup> suivie par l'immersion de l'une d'entre nous dans des visites d'entreprises, a permis de définir de nouveaux axes d'amélioration (priorités principalement ciblées sur la communication *externe* à ces actions mais aussi *interne* c'est-à-dire la communication entendue dans le cadre des visites en elles-mêmes). En 2013, les actions se poursuivent en tentant la mise en place d'événements ciblés innovants : prenons l'exemple d'un *job dating* montrant à nouveau le dynamisme et l'esprit créatif présent sur le territoire.

En 2014, la décision collective est prise avec les chefs d'établissement de tester, sur l'un des collèges, une co-animation enseignant-représentant de l'entreprise, à l'occasion de la semaine des métiers et de l'économie locale. Il s'agira du collège Rouquier de Rignac qui vient tout juste d'intégrer la GTEC, mais dont le chef d'établissement avait participé, les années précédentes, au dispositif, au sein d'un autre collège. Il était donc tout désigné pour devenir le foyer de cette nouvelle expérience (les enseignants de ce collège n'ayant pas d'expériences antérieures et donc pas d'habitudes pouvant nuire à l'expérimentation nouvelle).

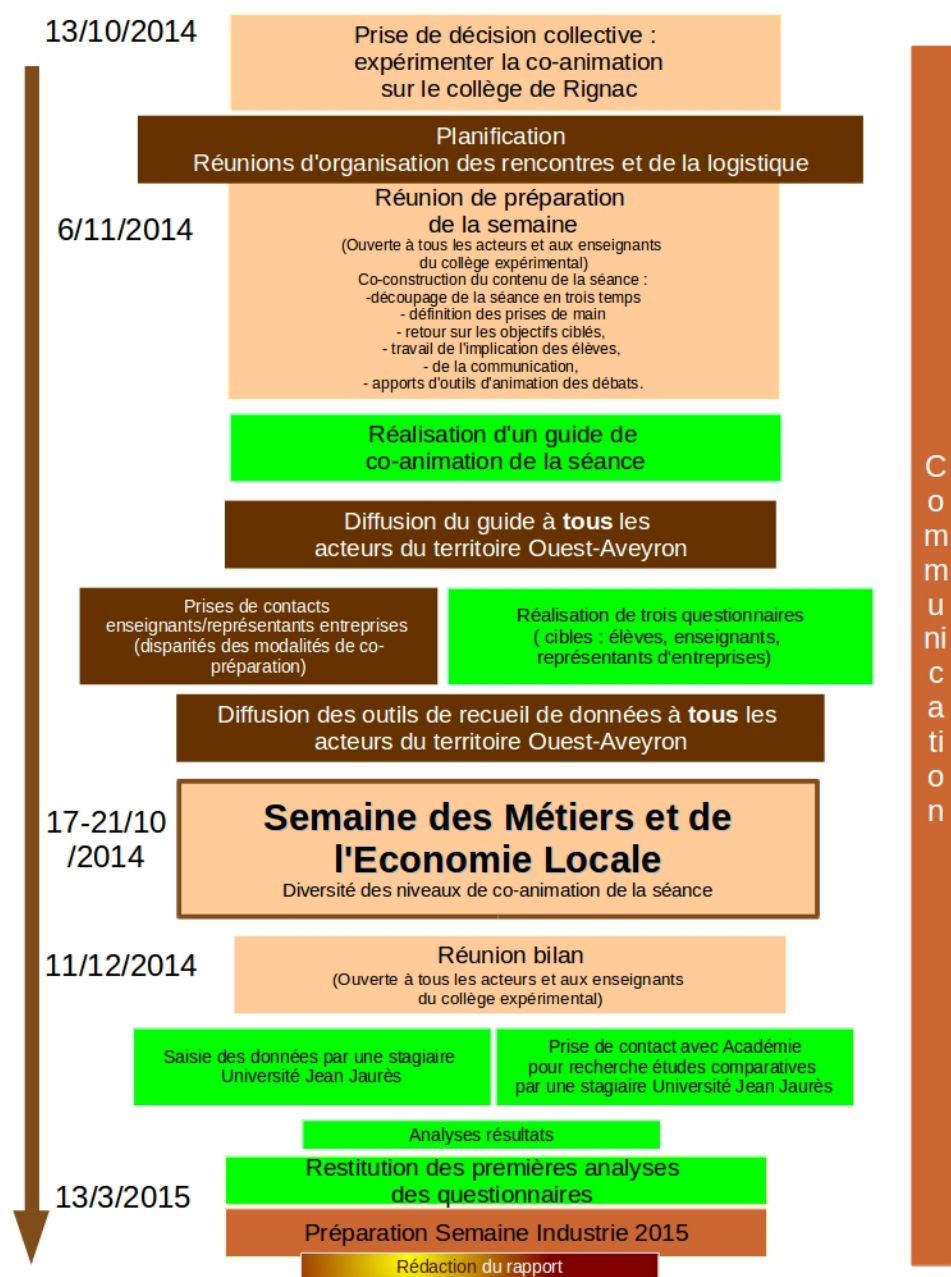
\*\*\*

L'amélioration continue du dispositif « Semaine des métiers et de l'économie locale » est inscrite dans un partenariat fort permettant d'œuvrer *avec* et *pour* les compétences institutionnelles et individuelles de chacun des acteurs dans l'objectif défini initialement pour l'action. Nous constatons que cette amélioration continue devient peu à peu inhérente à la démarche GTEC qui ne se satisfait donc plus d'obtenir de très bon chiffres en terme de participation à ses actions mais qui vise régulièrement par le biais d'une évaluation de plus en plus scrupuleuse, une amélioration qualitative de ses actions.

---

<sup>7</sup> Labbé, S ; Lac, M. ; Courtois, L. et Fougères, S. (2013). *Enquête visites d'entreprises. Semaine des métiers et de l'économie locale du Territoire Ouest Aveyron*. Rapport non publié mais disponible sur demande à l'adresse labbe@univ-tlse2.fr

## IV - Modalités de mise en œuvre de la démarche de recherche



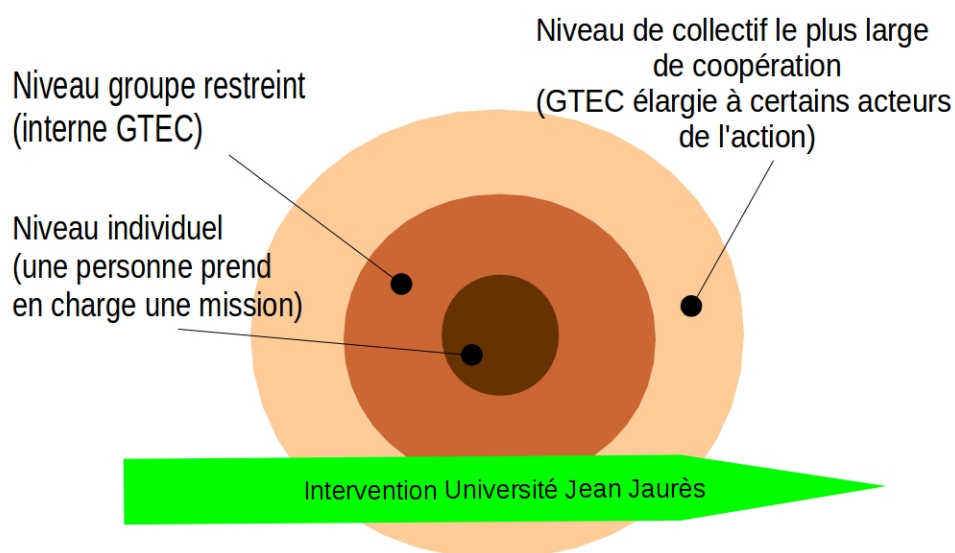
*Schéma 3 : récapitulatif des actions mises en œuvre pour l'inscription de la Semaine des Métiers et de l'Economie Locale 2014 dans le cadre d'une expérimentation sociale*

Le schéma ci-dessus résume les différentes phases de l'expérimentation sociale qui s'étalent du 13 octobre 2014 au 13 mars 2015 : soit 5 mois durant lesquels les acteurs de la GTEC organisent cet événement bénéficiant à environ 400 collégiens.

Les différentes couleurs des actions donnent à voir des niveaux d'engagements collectifs des

acteurs dans le dispositif. Certaines actions sont prises en charge individuellement (comme, par exemple, la communication entre les différents acteurs transversale à tout le dispositif) quand d'autres actions sont élargies aux membres de la GTEC impliqués sur cet axe thématique

L'effort consenti pour mettre en place une large part de co-élaboration du dispositif permet ainsi la grande mobilisation que l'on entrevoit sur ce territoire. L'innovation testée dans le cadre de cette action, étendant la participation aux enseignants - qui n'étaient jusqu'alors pas conviés dans l'élaboration de la démarche - s'inscrit dans cette volonté à engager collectivement les acteurs dans le dispositif et à en co-évaluer les effets. Les différents niveaux d'investissement expriment aussi une nécessaire organisation mise en place au fil des années qui permet la pérennisation du système tout en lui offrant la faculté d'évoluer.



*Schéma 4 : Légende des couleurs du schéma précédent pour identification des niveaux de coopération*

Ainsi, les phases les plus techniques et organisationnelles sont pilotées sur les niveaux les plus restreints alors que les phases de développement et d'innovation émergent des niveaux les plus collectifs, permettant l'appropriation des progrès au plus grand nombre et permettant une évolution équilibrée du système qui, sans quoi, risquerait de périclité.

Des progrès restent encore malgré tout à espérer : dans la participation au plus grand collectif, dans le partage des objectifs du dispositif et l'harmonie de la communication à son

sujet. Pour exemple, certains acteurs n'expriment pas encore de la même manière l'objectif de cette action. Certains viennent en présentant davantage les produits de leur entreprise alors que ce qui est annoncé aux élèves est la présentation des métiers. Il existe donc, malgré les améliorations considérables déjà obtenues, des progrès à faire collectivement.

Le dispositif inscrit dans une expérimentation sociale intègre une étape de restitution des résultats. Cette démarche répond à une nécessité déontologique mais remplit aussi un autre objectif : le partage des analyses, la co-évaluation du dispositif et donc l'appropriation de l'action par les améliorations qu'il reste à apporter ? En ce sens, la participation la plus large (acteurs GTEC, mais aussi acteurs du monde socio-économique, acteurs du monde éducatif) reste la gageure de sa plus grande efficacité.



## V - Contenu de la phase de préparation

Cette partie du rapport est sans doute la partie centrale de notre démarche. Elle représente la synthèse du travail collectif réalisé par les acteurs de la GTEC réunis dans le cadre d'ateliers de co-préparation (animés par l'une d'entre nous, qui a apporté au groupe des éléments de connaissance en terme d'engagement, d'implication et donc d'animation de séances pédagogiques).

Le fruit de ce travail a été synthétisé dans un diaporama (en annexes) diffusé à l'ensemble des acteurs avant les visites en collège à des fins d'harmonisation des pratiques et d'optimisation des actions.

Le groupe s'est retrouvé dans un premier temps sur les objectifs qu'il se donne pour cette action. De la discussion, un consensus a émergé. L'action a pour objectif de donner à voir aux élèves de collège :

- la diversité des métiers exercés sur le territoire ;
- la diversité des parcours pour accéder à ces métiers (voire à un même métier) ;
- donc la diversité des voies d'accès à ces métiers.

Le rappel des objectifs n'est pas anodin dans la démarche de projet. Il permet de créer une harmonisation des visées individuelles et une convergence des différentes dimensions du projet vers une seule et même finalité. Cette harmonisation est donc le socle d'une communication qui se voudra globale et congruente et donc, des plus efficaces.

Trois phases ont été identifiées pour scinder l'animation de la séance et orchestrer la co-animation. Les séances ont donc été imaginées en trois temps :

- ¼ temps : une phase d'implication des élèves (animée par l'enseignant) avec apport d'outils favorisant l'implication des élèves.
- ½ temps : une phase centrale de présentation des métiers de l'entreprise (animée par le représentant de l'entreprise) avec l'apport de techniques de communication.
- ¼ temps : une phase de consolidation des changements de représentations (animée par l'enseignant) avec des nouveaux apports, sans doute plus théoriques cette fois-ci.

Lors de la réunion, un ensemble de leviers visant à rendre les séances plus attractives ont été partagés. Ils sont composés de constats de dysfonctionnement ayant pu être observés les années précédentes mais aussi et surtout des expériences positives que les uns et les autres ont pu vivre dans les précédentes actions. En voici quelques exemples :

- présentation du propre parcours du dirigeant pour rendre la séance personnalisée et vivante mais aussi pour démystifier le statut de dirigeant (« le patron ») aux yeux des élèves (« c'est un homme comme les autres au final ») ;

- l'utilisation du storytelling dès que possible pour présenter des arguments forts ou contre-intuitifs ;

- la mise en œuvre d'une approche sensitive dans la démonstration des métiers (par exemple faire toucher les matières produites, sentir ou goûter les mets fabriqués, manipuler les outils ou simplement visionner un film mettant en mouvement les humains dans les métiers présentés).

Deux dispositifs ludiques ont aussi été proposés. Ce sont des outils pédagogiques développés pour l'occasion<sup>8</sup> :

- le jeu de la représentation et des *post-its* (jeu permettant l'expression d'idées préconçues sur des métiers et visant à favoriser des changements de représentations) ;

- le « Jeu d rôles » (jeu basé sur l'expression théâtralisée permettant l'ouverture de débats autour des métiers via la distribution de cartes ludiques incluant des thématiques clés sur ces sujets).

Lors de cette action, la synthèse du travail collectif a été diffusée sous une forme qui se veut moins formelle que l'année précédente (en effet, un tableau récapitulatif avait été diffusé sans élément de contexte et à une échéance très rapprochée de la date des visites, ne facilitant donc pas une appropriation rapide, et confortable, des modalités de la séance imaginées collectivement). En 2014 donc, un document de synthèse a tout de même été diffusé aux membres n'ayant pas eu l'occasion de participer mais il était accompagné d'éléments explicatifs rapportant outre les résultats de la démarche coopérative, son contexte d'élaboration. Il a aussi été rappelé qu'il était diffusé à titre *indicatif* et que les personnes étaient libres de s'approprier ou non les éléments présentés. Enfin, le document a été envoyé bien en amont des séances et le caractère un peu trop formel (du tableau de l'année précédente) a été remplacé par un document un peu plus attractif (un diaporama illustré).

Ce dispositif a largement influencé le périmètre de notre recherche. Au départ conçue pour être mise en œuvre très localement (sur un seul collègue) elle s'est alors élargie à l'ensemble des collègues quand le document préparatoire a été diffusé à tous les acteurs.

---

<sup>8</sup> Ces dispositifs restent la propriété de l'auteure et feront l'objet de publications futures.

## VI - Bilan factuel de l'action

Nous arrivons dans cette partie à l'évaluation de l'action SMEL 2014. Nous observerons dans un premier temps le taux de participation de l'action conduite en 2014 dans sa globalité pour ensuite analyser dans les faits le déroulement de l'action et tenter d'entrevoir de nouvelles pistes d'amélioration.

En termes quantifiables, 17 entreprises sont représentées à l'automne 2014 par une ou plusieurs personnes (il peut s'agir d'un dirigeant mais le plus souvent d'un salarié désigné pour être le représentant de l'entreprise). A présent, 8 collèges (plus un lycée) accueillent ces représentants d'entreprises durant au minimum une heure et sont impliqués activement dans le dispositif. Sur l'action ciblée en 2014, **17 classes en tout sont concernées ce qui représente environ 390 collégiens.**

Regardons à présent les courbes suivantes afin d'entrevoir les éléments chiffrés des dispositifs.

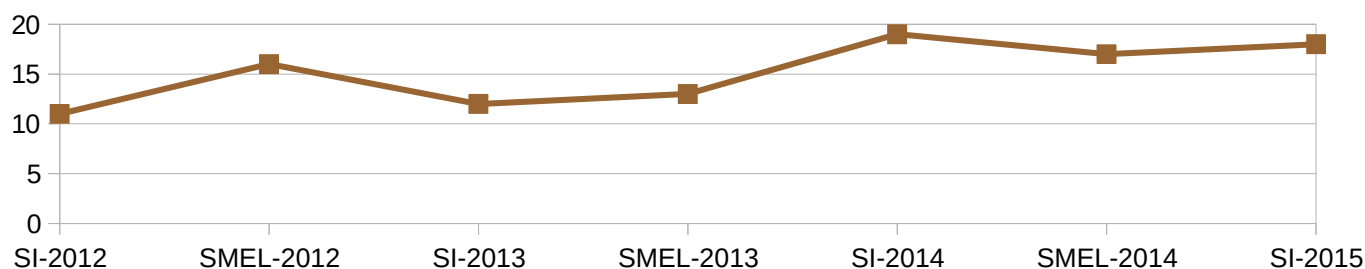


Schéma 5 : Evolution du nombre **d'entreprises** participantes aux actions en faveur des représentations des métiers et du rapprochement école-entreprise sur le territoire Ouest Aveyron<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Bien que nos propos soient ciblés sur une évaluation de l'action 2014, il nous a semblé opportun d'insérer ici les données 2015 dont nous disposons à la remise de ce rapport.

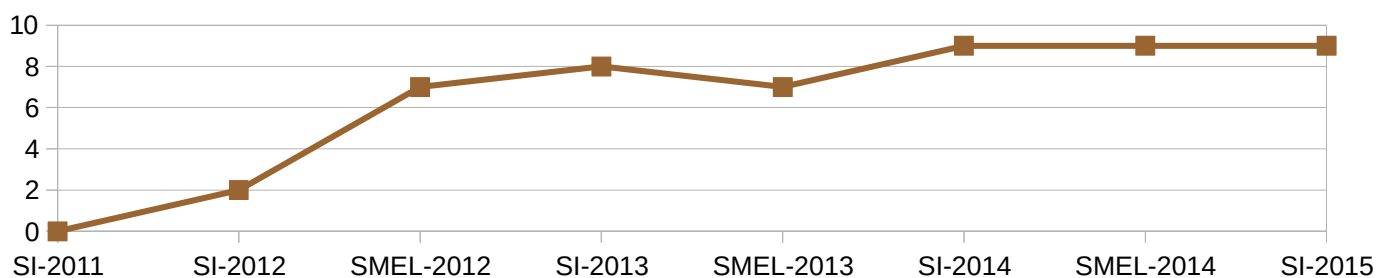


Schéma 6 : Evolution du nombre d'établissements scolaires participants aux actions en faveur des représentations des métiers et du rapprochement école-entreprise sur le territoire Ouest Aveyron

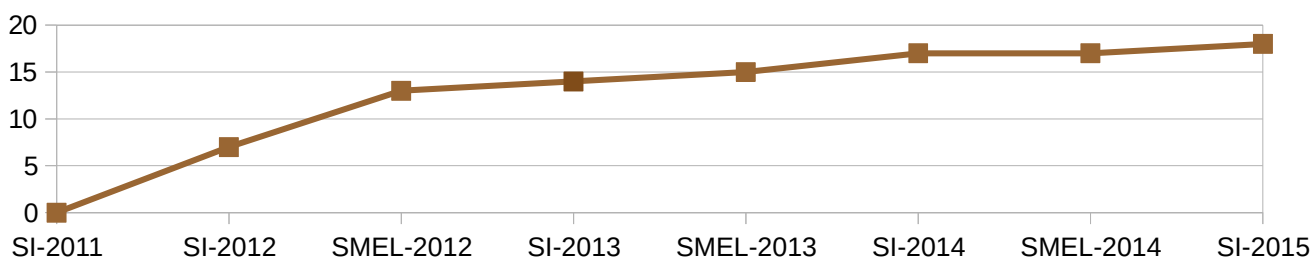


Schéma 6 bis : Evolution du nombre de classes impliquées dans le dispositif en faveur des représentations des métiers et du rapprochement école-entreprise sur le territoire Ouest Aveyron

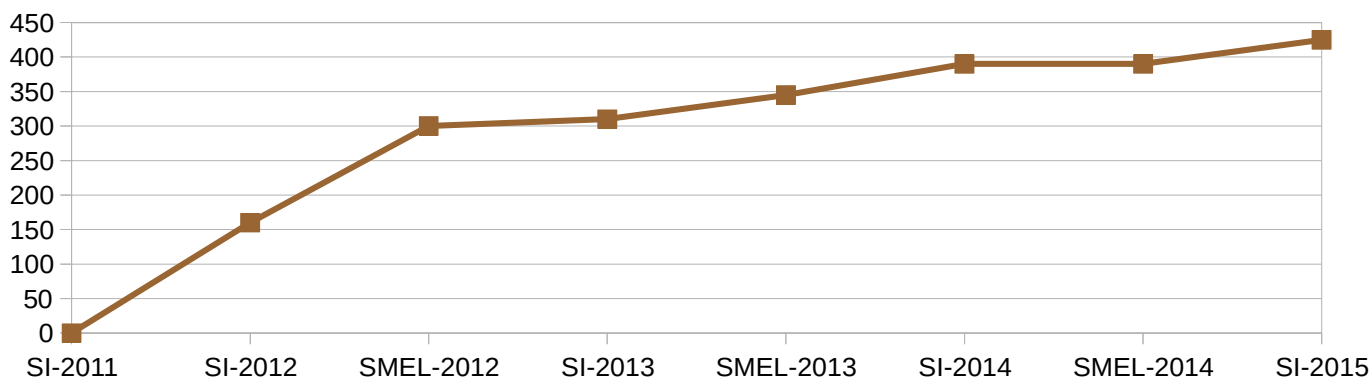


Schéma 7 : Evolution du nombre de collégiens impliqués dans le dispositif en faveur des représentations des métiers et du rapprochement école-entreprise sur le territoire Ouest Aveyron

Il est intéressant d'observer l'évolution des actions sur le plan **quantitatif** sur le seul territoire couvert par la GTEC. Si la participation des entreprises semble stable à présent il pourra peut-être encore évoluer. L'arrivée d'un nouveau collège en 2014 permet encore une

augmentation significative du nombre de collégiens participants pour frôler à présent les 400 collégiens. A ce jour, l'augmentation du nombre de collégiens paraît difficile puisque toutes les classes de 4ème de l'ensemble des collèges (publics et privés) du territoire sont concernées.

Ces courbes illustrent l'ancrage fort des actions sur le territoire (qui, à en croire les retours des dirigeants auraient peine à abandonner ce dispositif à présent) et laisse augurer de la potentielle pérennité de l'action collective instituée (sous condition du maintien des soutiens matériels actuels et des engagements individuels des membres de la GTEC dont certains sont les piliers dans l'organisation).

## VII - Analyses qualitatives et collectives de l'expérimentation

Afin de dresser un bilan de la SMEL 2014 et d'analyser collectivement l'expérience de co-animation enseignants/représentants d'entreprise une réunion a été programmée le 11 décembre 2014. Les analyses qui suivent sont donc qualitatives et viennent compléter les analyses quantitatives présentées *supra*.

Les membres suivants étaient présents à la réunion :

- Guy Aldebert – chef de travaux du Lycée la Découverte
- Corinne Mazars – DRH de la société STS
- Céline Potès – chargée d'affaires MADEELI
- Hervé Danton - animateur délégué de Mécanic Vallée
- Philippe Méjane – PDG du groupe SOFIC
- Eric Rouquette - dirigeant de la SARL Rouquette TP
- Christophe Echavidre – directeur des Thermes de Cransac
- Régine Augustin – directrice adjointe de la SEGPA du collège Paul Ramadier
- Marie Courtil - principale adjointe du collège de Cransac
- Jean-Luc Bouffies – enseignant au collège Rouquier de Rignac
- Marine Cance – conseillère CIO de Decazeville
- Guy Pezet – enseignant au collège Rouquier de Rignac
- Claude Bories - chef de projet de l'entreprise SAM Technologies
- Claude Catalan – président de l'association « Pour une GTEC dans l'Ouest Aveyron »
- Muriel Martin – enseignante du collège Rouquier de Rignac
- Ludivine Causse - animatrice prévention de l'entreprise Lagarrigue
- Joëlle Lissorgues – Principale du collège Rouquier de Rignac
- François Berthias - chargé de mission affaires économiques - Sous-préfecture de Villefranche-de-Rouergue
- Sabrina Labbé, maître de conférences, missionnée pour un accompagnement de la GTEC Ouest Aveyron, université Toulouse - Jean Jaurès.

Les 19 personnes présentes suscitent en elles-même un premier indicateur en terme d'intérêt pour la démarche et donnent à voir l'engagement des différents acteurs dans le dispositif. Lors de la séance d'évaluation collective, à tour de rôle, elles sont invitées à exprimer leur point de vue sur la manière dont elles ont vécu l'expérience.

Les personnes s'expriment majoritairement très positivement évoquant des apports généraux (pas seulement centrés sur l'innovation) de la démarche tels que :

« - « *cette action permet de développer une meilleure connaissance du tissu économique chez les jeunes qui n'est pas seulement ciblée sur les grosses entreprises* »;

- « *c'est une découverte de l'entreprise qui s'inscrit dans un enracinement local* » ;
- « *Les élèves citent enfin des métiers et ont pris conscience qu'une entreprise ce n'est pas un seul métier mais en réalité une large palette de métiers* » ;
- « *Cette action aide aussi les enseignants à acquérir des repères professionnels pouvant les aider à guider les élèves* » <sup>10</sup>.

Dressons alors dans ce cadre les éléments indiquant les bénéfices ressentis de l'action pour ensuite aborder les pistes d'amélioration à envisager.

### ***VII - 1 - Les aspects positifs de la co-animation***

La totalité des représentants d'entreprise ayant vécu une co-animation (quelque soit le niveau de la co-préparation) se dit volontaire pour recommencer l'expérience et exprime une grande satisfaction. A ce titre la citation d'un des dirigeants nous semble tout à fait parlante : « *ça a été le jour et la nuit avec l'an passé (...) l'année dernière j'avais le sentiment d'arriver dans la classe comme un chien dans un jeu de quilles (...) pour moi c'est passé d'une corvée à un plaisir* ». Enfin, des représentants d'entreprise, ceux n'ayant pu vivre cette co-animation, le déplorent et souhaitent pouvoir vivre cette expérience l'année suivante.

Les enseignants ayant vécu l'expérience expriment eux aussi leur satisfaction et réaffirment « l'importance de participer à la réunion de préparation » en présence des représentants d'entreprise qui viendront dans leur classe.

Un des représentants d'entreprise exprime le fait qu'un groupe d'élèves en classe peut impressionner. La co-animation et le fait de savoir que l'enseignant sera à ses côtés pour co-animer peut réellement le rassurer sur cet aspect.

Voyons à présent si les propositions d'animations ont été suivies.

### ***VII - 2 - Des appropriations différentes des propositions d'animation de la séance***

La durée des séances a été évoquée. Elles ont duré parfois une heure parfois deux heures. Les avis sont partagés et les possibilités diffèrent à ce sujet selon les établissements mais globalement les avis convergent pour dire qu'une heure suffit si la co-animation n'est pas

<sup>10</sup> Les citations ont été légèrement modifiées pour faciliter la lecture.

prévue alors que les deux heures deviennent nécessaires lorsqu'elle l'est. En 2015-2016, les durées d'intervention ont finalement été fixées entre une heure et demi et 2 heures, selon les créneaux des professeurs et les emplois du temps.

Là aussi, » les personnes font état de différents niveaux d'application des propositions : certains ont structuré la séance en trois temps, d'autres ont utilisé le jeu des post-its, d'autres le « *Jeu d'rôle* »<sup>11</sup>.

Les représentants d'entreprise ont ressenti les aspects positifs des supports visuels tels que le diaporama ou la vidéo. Enfin, ceux qui ont pu amener des objets à manipuler et à toucher ont pu observer à quel point ce détail transformait la séance.

On constate une grande disparité des contenus des séances. Il serait vain de croire en une harmonisation parfaite du dispositif. Elle serait d'ailleurs regrettable car limitant les expériences nouvelles, les expressions individuelles et surtout les tentatives d'innovation. Cependant il semble qu'une prise de conscience naisse dans le groupe quant à la nécessaire préparation des séances. Une sensibilisation aux questions pédagogiques est aussi apparue avec ce qu'elles recèlent en terme de solutions pour mieux appréhender les élèves.

### ***VII - 3 - Les pistes d'amélioration***

Investi dans la démarche, chaque acteur propose des pistes d'amélioration. Ainsi par exemple, une principale de collège demande que l'organisation puisse être planifiée beaucoup plus tôt afin de pouvoir laisser le temps au professeur de voir ses élèves et de préparer l'accueil du représentant de l'entreprise. Dans ce même ordre d'idées, la demande est faite d'imaginer un dispositif qui donne à voir à l'avance les binômes enseignants-entreprises afin de permettre, bien en amont, une prise de contact visant à préparer la co-animation.

Les principaux de collèges expriment quant à eux, leur difficulté de pouvoir libérer chacun des enseignants pour une réunion de préparation. Il est alors proposé que, dans chaque établissement scolaire, un enseignant *référent* puisse être présent afin de relayer (à l'aide des supports) les éléments co-construits à ses collègues enseignants.

Il est aussi dit, dans cet espace propice aux échanges aux représentants d'entreprises que

---

<sup>11</sup> Concernant ce dernier, parfois les cartes ont été distribuées avec une explication, parfois sans explication pendant que le dirigeant parlait, il a même été, aux dires d'un représentant d'entreprise projeté au tableau par le biais d'un vidéoprojecteur. Afin d'améliorer le dispositif, il semble nécessaire de prévoir un guide d'utilisation (ou les « règles du jeu ») afin d'en optimiser les effets attendus.



certaines doivent encore fournir des efforts pour adapter leur niveau de vocabulaire aux élèves. Cet élément illustre ce qu'apporte cet espace de délibération. Alors qu'il est difficile de dire individuellement à une personne que sa manière de communiquer n'est pas réellement adaptée, l'espace collaboratif permet cette expression (à charge aux personnes concernées de s'en saisir).

Enfin, une large thématique reste en suspens, celle concernant la proposition qui avait été faite de valoriser ce dispositif en incitant les élèves à rédiger des textes relatant leur expérience. Les événements à suivre auront donc de nouvelles pistes d'amélioration à expérimenter.

Cette partie avait pour objectif de présenter la synthèse des évaluations menées collectivement lors d'une séance coopérative réunissant l'ensemble des acteurs. Nous avons, en plus de cette réunion, organisé une collecte de retours d'expériences sous forme de questionnaire (en annexes) dont nous allons à présent relater les retours.

## **VIII - La collecte des retours d'expériences**

Afin de faciliter l'expression (individuelle cette fois) des retours d'expériences un questionnaire (cf. annexes) a été adressé à l'ensemble des acteurs du dispositif (représentant des entreprises, enseignants et surtout aux élèves) afin de mesurer plus finement l'impact de l'action mise en œuvre. L'objectif était de relever les ressentis des trois types d'acteurs du dispositif : les enseignants, représentants des entreprises et enfin et surtout les élèves. Faute de retours permettant des traitements statistiques automatisés, les analyses ont été réalisées manuellement, permettant malgré tout une synthèse qualitative des retours d'expérience.

### ***VIII - 1 - Une implication fertile d'enseignants demandant davantage de temps de préparation***

Au total, nous avons eu 12 retours exploitables d'enseignants sur 17 ayant participé au dispositif.

La quasi totalité (10) des répondants dit avoir lu le support diffusé en amont. Ce type d'outil de communication semble donc être attractif (il s'agissait cette année là, d'un diaporama argumenté). Pour deux personnes il est arrivé trop tard et une autre personne déclare que ce support était sans intérêt (puisqu'elle prépare elle même l'intervention du représentant de l'entreprise par la mise en œuvre d'un questionnaire).

6 sur les douze enseignants ayant répondu disent avoir pu échanger avec le représentant de l'entreprise avant la visite : la plupart par téléphone mais durant peu de temps et 8 après (durant quelques minutes aussi). Il semblerait intéressant de proposer un temps identifié permettant aux binômes de s'octroyer une séance de co-préparation.

A la question « quel est selon vous l'objectif principal de la SMEL ? » les enseignants expriment parfois différents objectifs qui, s'il paraissent proches peuvent différer dans la manière dont on aborde la préparation de la séance. Pour rappel les objectifs redéfinis lors de la séance de préparation étaient « donner à voir : la diversité des métiers, la diversité des parcours, la diversité des voies d'accès ». Parmi les réponses nous trouvons :

« Faire découvrir les métiers » : 7

- « Faire découvrir une entreprise ou une institution » : 4
- « Faire découvrir le monde du travail » : 4
- « Donner à voir les voies d'accès (formation) à certains métiers » : 3
- « Ouvrir les perspectives » : 2
- « Mettre à mal les préjugés » : 1.

Aucun de ces enseignants ne se trompe d'objectif finalement car tous entrent plus ou moins dans les objectifs de la SMEL. La focale attendue sur les *métiers*, celle qui permet l'implication des élèves, est bien la plus citée.

Concernant les **préparations menées avec les élèves**, 5 enseignants disent avoir principalement construit un questionnaire avec eux avant la visite. 3 ont présenté l'entreprise aux élèves. Deux ne répondent pas à cette question et un répond ne rien avoir préparé faute de temps. Une expérience intéressante d'un enseignant dit qu'il a inscrit cette préparation dans le cadre d'une réflexion sur l'orientation. Cette idée nous semble particulièrement pertinente et à développer<sup>12</sup>.

Parmi les éléments de préparation proposés dans le support diffusé en amont, seuls les 3 enseignants ayant participé à la réunion disent avoir questionné les élèves sur leurs attentes quand à cette visite. Un, parmi ces derniers, dit aussi avoir planifié le découpage en trois temps de l'intervention comme conseillé dans notre dispositif. Parmi les autres éléments préparés c'est aussi le *jeu d rôles* qui a été le plus cité, les autres propositions n'étant citées qu'une fois : mettre la table en U, préparer des post-its pour le jeu des représentations premières et les badges portant le nom des élèves. Ces éléments de réponses nous informent peu au final sur les modalités effectivement mises en œuvres et réellement expérimentées : il serait intéressant de mobiliser les enseignants lors d'une future action afin qu'ils puissent échanger sur leurs pratiques et partager entre eux leurs initiatives respectives. Certes, ce moment d'échange pourrait paraître coûteux pour les institutions scolaires mais il serait aussi le garant d'une implication féconde des enseignants dans le dispositif et d'un partage de leurs innovations respectives et donc un espace formatif.

Il est tout à fait intéressant de demander aux professionnels de l'éducation la manière dont ils ont ressenti les élèves dans cette séance et ce qui, selon eux, a bien fonctionné. Les enseignants qui ont préparé (que ce soit avec les conseils diffusés par la GTEC ou par la

---

<sup>12</sup> L'enseignant ayant réalisé cette expérience pédagogique (M.P. du collège de Rignac) pourrait peut-être partager sa manière de préparer la séance avec les autres enseignants.

préparation d'un questionnaire avec les élèves) sont ceux qui s'expriment le plus positivement sur ce ressenti (élèves « vivement intéressés » « impliqués », « interactifs »). 9 enseignants disent avoir ressenti les élèves « intéressés » et 3 « attentifs ». Ces résultats posent l'intérêt de la démarche dans sa globalité et semblent en progression compte tenu des retours que nous avons eu les années précédentes. Il reste que 4 enseignants témoignent d'élèves encore intimidés voire impressionnés. Enfin, l'enseignant qui dit n'avoir rien pu préparer a ressenti les élèves « très en retrait ».

Ces résultats nous semblent aller dans le sens de nos propositions pour une nécessaire préparation des séances permettant une meilleure implication des élèves. Mais nous observons, à la lecture de ces résultats que deux types de préparations sont demandées aux enseignants : une préparation de l'accueil vue d'un point de vue cognitif chez les élèves et une préparation de la séance en elle-même avec le représentant du monde socio-économique.

Il est difficile de synthétiser les réponses concernant les **éléments positifs cités** par les enseignants, nous choisissons donc de ne citer que quelques-unes des réponses :

« Représentant à l'aise face aux élèves; vidéo comme support. »

« Intervention d'un professionnel intéressante et utile pour les élèves».

« Entreprise locale que les élèves ne connaissaient pas. Intervenant très dynamique et à l'écoute».

« Déroulement de l'ensemble, qualité de l'intervenant, spécificité de son parcours scolaire puis professionnel, (...), implication des élèves (questions, écoute, attitude, même pour des élèves en difficulté scolaire)».

« Bonne qualité d'échange avec les élèves, qualité et richesse des infos apportées aux élèves».

« Présentation accessible et dynamique».

Les **éléments négatifs et les pistes d'améliorations** cités par les enseignants sont principalement liés à **la gestion du temps** :

« Manque de temps pour préparer la visite (entre l'annonce de la date et la venue de l'entreprise) » ou encore « Temps de présentation un peu long par rapport au temps d'échange » mais l'enseignant ajoute « (méa-culpa je ne suis pas intervenu pour mieux gérer cela) », ou encore « Retard de l'intervenant ». La gestion du temps est une préoccupation importante pour les enseignants, on le voit, et ces aspects seront à prendre en compte à

l'avenir. Il serait donc opportun selon eux, de **bénéficier de davantage de temps entre le moment où l'entreprise est connue pour la visite et la séance** afin qu'ils puissent mieux la préparer (et éventuellement prendre contact avec le dirigeant). Les enseignants ne rencontrent pas tous les jours les élèves de collèges et l'organisation actuelle, et les emplois du temps, ne leur ont pas toujours permis de s'approprier le document et donc de préparer l'accueil des représentants d'entreprise.

Dans un tout autre ordre d'idée, le rayonnement de l'entreprise est à valoriser selon les enseignants : ses éventuels liens avec d'autres grandes entreprises, son champ de diffusion de produits ou son caractère international seraient très appréciés par les élèves.

Une autre remarque est aussi à prendre en compte pour les prochaines actions : le **vocabulaire utilisé** par le représentant de l'entreprise est parfois trop difficile à comprendre (pour des élèves de 4<sup>ème</sup>) et l'enseignant conseille de l'adapter. Ce point pourrait tout à fait entrer dans le contrat de co-animation que nous visions : **l'enseignant aurait pour mission, en commun accord avec le représentant de l'entreprise, de le reprendre dès que le niveau de vocabulaire lui semblerait peu accessible à ses élèves.**

Certains représentants d'entreprises ayant suivi à la lettre un des objectifs diffusés sur le document GTEC préparatoire à la réunion ont choisi de présenter un grand nombre de métiers présents dans leur structure et les études permettant d'y accéder. L'enseignant ayant vécu cette séance conseille de limiter le nombre de métiers présentés (un nombre trop élevé peut effectivement lasser les élèves et avoir un effet inverse de celui désiré). Il est aussi demandé de moins axer la présentation sur les études nécessaires pour accéder à un métier mais de dire au contraire qu'il existe diverses manières d'y accéder. La focale donnée sur les métiers (plutôt que sur l'entreprise et ses produits) est mentionnée par les enseignants comme étant à conserver. Comme nous le conseillons dans notre démarche, il est effectivement plus propice de donner à voir l'activité de l'entreprise en donnant à voir sa dimension humaine de l'entreprise **via la description des métiers** et en la rendant vivante (en proposant des anecdotes par exemple) et en mettant en scène des parcours. Cependant il est trop lourd de présenter, pour chaque métier, le parcours permettant d'y accéder.

Parmi les éléments à maintenir ou à développer, sont cités aussi **les éléments qui ont permis de rendre sensibles les propos** du représentant de l'entreprise. Certaines présentations pourraient être, aux dires des enseignants, **plus « ludiques »** : il est alors proposé d'utiliser davantage de photographies, des diaporamas, de présenter des entreprises de deux domaines

différents par exemple. Ces propositions faisaient partie des idées construites collectivement lors de la séance de co-préparation expérimentale et les retours d'expériences montrent qu'effectivement, lorsque ce conseil a été mis en œuvre, il a été reçu positivement par les élèves. D'autres idées vont dans le sens d'une dynamisation encore plus accrue des séances par la valorisation des échanges pendant la séance (que ce soit entre les élèves et le représentant ou entre les élèves, l'enseignant et le représentant). Dans ce même ordre d'idées l'intervention de **plusieurs représentants de l'entreprise** a été appréciée et citée à plusieurs reprises. Enfin la co-animation, rendant les échanges en classe vivants, est aussi plébiscitée par les enseignants. Certains enseignants se sont emparés du dispositif **en construisant un questionnaire** avec les élèves. Cette démarche a été appréciée par les élèves (qui posent leurs questions oralement à l'interlocuteur et de ce fait deviennent acteurs dans la séance) et par les représentants d'entreprises qui perçoivent l'intérêt des jeunes.

Enfin, le fait de pouvoir visiter, en retour, l'entreprise - instauré dans l'idée de réciprocité des deux semaines - est relayé par les enseignants comme émanant d'une demande des élèves, dès lors curieux de découvrir « en vrai » ce que les représentants d'entreprise ont pu leur présenter oralement.

### ***VIII - 2 - Des entreprises valorisant les échanges avec les enseignants et la co-préparation des séances***

Au total, nous avons **9** retours de représentants d'entreprises sur les 17 ayant participé<sup>13</sup>.

La **totalité** des répondants dit **avoir lu le support** diffusé en amont. Il semble donc que cet outil représente un certain intérêt chez les dirigeants (tout au moins ceux qui prennent le temps de répondre au questionnaire) et qu'il puisse donc être un élément de communication à maintenir. La forme actuelle (sous forme de diaporama) condensée et résumée semble plus attractive que les documents<sup>14</sup> diffusés en amont (des retours en ce sens nous ont été faits).

**Seuls 3** représentants des entreprises disent **avoir pu échanger** avec un enseignant **avant la visite** mais ils notent, à regret, que cet échange n'a duré que quelques minutes. 5 disent

---

13 Un des représentants ayant assisté à la réunion bilan n'a pas répondu à ce questionnaire pensant probablement que ses réponses seraient redondantes.

14 Notamment un document sous forme de tableau intitulé *vade-mecum* représentant une liste d'idées à mettre en place et pouvant paraître un peu lourd (surtout pour des personnes n'ayant pas assisté à la réunion).

n'avoir pas eu d'échange du tout et un ne répond pas à cette question. A plusieurs reprises, la qualité et l'intérêt des échanges sont relevés et l'insistance sur la courte durée de ces échanges laisse à supposer qu'il serait peut-être intéressant de remédier à un déficit en terme de temps ou d'organisation (on ressent donc l'envie des acteurs **d'échanger aussi après la séance**. Or, parfois le temps manque parce que l'enseignant enchaîne sur un autre cours, parfois c'est le dirigeant qui a un rendez-vous. On voit que pour ces deux publics, le temps est une chose précieuse, dont il faudra peut-être tenir compte dans les modalités futures à envisager, mais les échanges entre ces deux acteurs semblent bel et bien plébiscités.

Nous avons aussi interrogé ce public sur **les objectifs de la SMEL**. Les réponses sont très fidèles aux objectifs donnés à cette action. Parmi les réponses données nous recueillons :

- Donner à voir la diversité des métiers (6 réponses) ;
- la diversité des parcours et des voies d'accès (3 réponses).

D'autres éléments de réponses viennent s'ajouter aux objectifs fixés mais ils ne sont jamais éloignés des objectifs fondamentaux de la démarche. Nous pouvons alors avancer qu'une des ambitions de l'animation de ces semaines est réussie : **les dirigeants et/ou les représentants d'entreprises parlent d'une même voix et communiquent d'une manière consistante sur les objectifs de cette action**.

Voyons à présent les éléments qui ont été mis en œuvre durant la séance : à parts égales sont citées le fait d'avoir présenté un **film ou un diaporama** et celui d'avoir privilégié l'**aspect sensitif** de la présentation, en amenant des échantillons de produits ou en les montrant sur des panneaux ou des plaquettes (4 citations pour chaque contenu). La mise en place de débats et le jeu de questions sont cités deux fois seulement. Certains disent avoir mis en avant la possibilité pour des femmes d'exercer les métiers présentés (métiers que l'on n'attribue pas forcément au public féminin, comme la métallurgie). Une seule personne dit avoir séquencé la séance en trois parties, comme proposé dans le document de préparation.

A la question concernant **ce qui a bien fonctionné**, ce sont majoritairement les **échanges** qui sont le plus cités (4 fois) par les représentants d'entreprise. Ce résultat nous paraît très positif compte tenu de l'objectif que nous nous étions fixé dans cette démarche (cf. présence d'une phase d'implication des élèves en réponse à une insatisfaction des dirigeants sur l'implication des élèves les années précédentes<sup>15</sup>). Cette part de satisfaction est probablement liée au

---

15 En effet, nous avons le souvenir, lors des bilans passés que les dirigeants exprimaient le regret de faire face à une classe désintéressée, passive, voire parfois turbulente et irrespectueuse.

ressenti qu'ils ont eu par rapport aux élèves. 6 personnes disent les avoir ressentis **intéressés et participatifs**. Même si deux d'entre elles expriment encore la présence de jeunes « distants », voire parfois « peu intéressés », nous notons que les classes où ce sentiment a été ressenti sont celles pour lesquelles l'enseignant n'avait pas pu préparer l'accueil de l'entreprise. On note donc l'importance de l'anticipation de la visite par l'enseignant sur le ressenti du climat de la classe chez le représentant d'entreprise.

Enfin, un personne exprime que « *l'ensemble a bien fonctionné* » et une autre<sup>16</sup> dit avoir même « *éprouvé du plaisir*<sup>17</sup> ».

### Voyons à présent **l'évaluation que porte ce public à cette action** :

Sur le fond, « rapprocher le monde économique de la formation est essentiel pour nos jeunes » et « sensibiliser les élèves à des métiers qui peuvent ne pas leur être familiers. Le fait de leur faire percevoir qu'il est possible d'atteindre un objectif professionnel par plusieurs voies d'accès ou par plusieurs types de parcours » sont les éléments perçus comme étant particulièrement positifs par rapport à ce type d'action. Les objectifs donnés à l'action semblent donc approuvés et à maintenir.

Sur la forme, c'est la planification mise en œuvre cette année qui a été louée (« organisation + planning quelques semaines avant intervention ») ainsi que les modalités collectives de préparation de l'action et les notes diffusées en amont (« des réunions et un support pour la préparation de l'intervention avec quelques idées de fil conducteur »)<sup>18</sup>. Au niveau des résultats, c'est le fait que les élèves aient été attentifs, intéressés et qu'ils aient participé qui est le plus apprécié.

Globalement les répondants souhaitent reconduire l'expérience et aspirent à maintenir :

- la préparation ;
- le fait de venir avec un support numérique ;
- le jeu des question/réponses qui amène «un format ludique et des questions pertinentes ».

---

16 Témoignage qui s'ajoute à une autre personne ayant exprimé la même chose et l'ayant partagé lors de la réunion bilan.

17 « *J'ai pris du plaisir dans les échanges* »

18 A noter que la mise à disposition de vidéo projecteur par l'établissement a été aussi particulièrement appréciée.



Des avis restent divergents concernant la durée idéale de la séance : pour certains « le temps imparti pour la rencontre est largement suffisant (1h30) » voire appropriée pour la seule découverte des métiers. Pour d'autre la durée est trop courte (1h). Cet élément devra faire partie des éléments à discuter collectivement.

Des éléments négatifs sont mis à jour, des pistes d'amélioration sont proposées. Plusieurs dirigeants déplorent le fait de n'avoir pas pu échanger avec l'enseignant malgré leur volonté de le faire ou que la séance n'ait pu être préparée (soit par l'enseignant soit par une co-animation). Certains pensent qu'il faille encore développer l'action en présentant **plusieurs entreprises par classe** (une seule ne permettant pas de donner une représentation réaliste des métiers existant sur le territoire). Un répondant s'interroge sur le choix du niveau des élèves et se questionne donc sur la pertinence des classes de 4ème. Selon lui, **les classes de 3ème** (ayant un stage de découverte à réaliser) y gagneraient davantage : la séance pourrait en effet les aider dans le choix du stage.

Les représentant du monde socio-économique expriment à nouveau leur volonté d'implication dans le dispositif et disent vouloir le voir encore évoluer. Il est clair que la satisfaction et l'intérêt des élèves participe au leitmotiv qui les anime. Ils semblent enfin conscients de l'intérêt d'une co-préparation et d'une co-animation de la séance pour mobiliser ainsi les élèves.

Voyons à présent les retours d'expériences des cibles de cette expérience : les élèves.

### ***VIII - 3 - Des élèves enjoués mais critiques demandeurs d'espaces de débats***

Ce chapitre nous place au centre de notre expérimentation sociale<sup>19</sup>. Nous avons construit ici

---

19 Notre objectif initial était de pouvoir comparer tous les résultats dans la perspective de traitements de données de type expérimental. Une variable à deux modalités, plus délimitées, aurait pu être éprouvée si les informations relatives à la réunion préparatoire n'avaient pas été diffusées aux autres acteurs. Nous aurions ainsi pu comparer les données relatives au collège de Rignac aux autres collèges. Mais les consignes et les documents ayant été diffusés à tous les acteurs nous avons tenté de constituer une autre variable, *a posteriori* cette fois (on appelle ce genre de variable une variable invoquée) en fonction des modalités observées.

Ce type d'expérimentation sociale, plus rigoureuse avait pu être mise en œuvre mais elle aurait été très « coûteuse » pour le terrain qui aurait dû attendre une année supplémentaire pour voir les bénéfices potentiels sur la totalité de l'action. Le collectif a donc préféré transmettre à l'ensemble des acteurs le compte rendu de la réunion de préparation incitant ainsi chaque acteur à prendre contact avant la visite pour mettre en place la co-animation enseignant-entreprise. Enfin, si les questionnaires ont été diffusés à tous, les différents acteurs s'en sont emparés de manière très variée rendant impossible la comparaison des données dans des modalités de variables strictes. De plus, les retours des questionnaires ne se sont pas fait tels que nous l'avions prévu et les enseignants ont, voulant bien faire, pris le parti de ne nous restituer ces questionnaires sous forme de synthèse alors que nous souhaitions traiter les données par individu (pour le dire autrement, alors que nous voulions les réponses de chaque élève au questionnaire, certains enseignants, ne nous ont restitué que les résultats globaux, déjà synthétisés, de la classe). Nous sommes au cœur des aléas que rencontrent les chercheurs menant des

les analyses en tenant compte de trois types d'animations et de préparations des séances, telles que nous avons pu les observer *a posteriori*. Notre objectif est bien ici d'évaluer l'impact du type d'animation mis en place sur les élèves.

Notre hypothèse initiale aurait pu être rédigée de cette manière :

Plus la séance est co-animée (en tenant compte à la fois de la co-préparation **et** de la co-animation) plus la satisfaction et l'intérêt des élèves sont élevés (impact sur la motivation des élèves) et les connaissances concernant les métiers intégrées.

Notre premier constat est qu'aucune réelle co-animation n'a été réalisée lors des séances. Cet objectif est donc maintenu pour les actions à venir mais les changements ont bel et bien été initiés. Ceci nous amène donc à revoir notre hypothèse et à tester non plus cette co-animation visée mais différentes modalités de co-préparation réellement observées.

Nous avons donc fait le choix de présenter les résultats en fonction d'une variable que nous appelons «Co-préparation» et pour laquelle nous avons identifié 3 modalités :

- **Modalité +++** : modalité idéale de notre protocole, il s'agissait de la **co-préparation du binôme**, le cœur cette expérimentation sociale. Elle a eu lieu à Rignac au collège Rouquier, les enseignants étaient présents à la réunion de préparation et il y a eu un contact entre le dirigeant et l'enseignant avant la visite.

Cette modalité concerne les retours :

- des élèves de 4ème A du collège Rouquier ayant rencontré l'entreprise MALARET ;
- des élèves de 4ème B du collège Rouquier ayant rencontré l'entreprise LAGARRIGUE ;
- des élèves de 4ème C du collège Rouquier ayant rencontré l'entreprise THERMES de CRANSAC .

- **Modalité ++** : **Participation du dirigeant à la réunion**, les enseignants n'étaient pas présents à la réunion de préparation et il n'y a pas eu de contact entre enseignants et dirigeants avant la réunion. La séance a donc été préparée par le dirigeant avec le collectif d'acteur mais sans l'enseignant.

Cette modalité concerne les retours :

- des élèves de 4ème B du collège Ramadier ayant rencontré l'entreprise SAM ;

---

recherches appliquées ou des recherches-actions qui ne se déroulent que rarement en fonction de leurs prévisions (Courtois et Labbé, 2015).

- des élèves de 4ème B du collège Voltaire ayant rencontré l'entreprise NUTERGIA ;
- des élèves de 4ème du collège Jeanne d'Arc ayant rencontré l'entreprise STS ;
- des élèves de 4ème du collège Ste Foy ayant rencontré l'entreprise CARRIER RESTAURATION ;
- des élèves de 4ème du collège St Louis ayant rencontré l'entreprise FOREST LINE ;
- des élèves de 4ème C du collège Ramadier ayant rencontré l'entreprise ROUQUETTE TP;

- **Modalité + : Pas de participation** ni l'enseignant ni du représentant de l'entreprise à la réunion de préparation mais la simple réception des documents relatant les préparations collectives.

Cette modalité concerne les retours :

- des élèves de 4ème D du collège Ramadier ayant rencontré l'entreprise SOFIC ;
- des élèves de 4ème E du collège Ramadier ayant rencontré l'entreprise SNAM ;
- des élèves de 4ème A du collège Ramadier ayant rencontré l'entreprise MATIERE ;
- des élèves de 4ème A du collège Voltaire ayant rencontré l'entreprise FIGEAC AERO ;
- des élèves de 4ème B du collège Voltaire ayant rencontré l'entreprise FIGEAC AERO ;
- des élèves de 4ème C du collège Voltaire ayant rencontré l'entreprise RAYNAL et ROQUELAURE ;
- des élèves de 4ème A du collège Voltaire ayant rencontré l'entreprise RAYNAL et ROQUELAURE ;
- des élèves de 4ème A du collège Jean Jaurès ayant rencontré l'entreprise UMICORE ;
- des élèves de 4ème B du collège Jean Jaurès ayant rencontré l'HOPITAL DE DECAZEVILLE ;
- des élèves de 4ème F du collège Ramadier (Antenne de Firmi) ayant rencontré l'entreprise MTI.

Le retour des élèves, les cibles de notre démarche, est extrêmement précieux dans cette recherche et nous aborderons ici les retours des élèves selon quatre thématiques :

- leurs attentes vis-à-vis de la visite ;
- les connaissances acquises et leurs intérêts pour les métiers présentés ;
- ce qui leur a le plus plu dans la séance à laquelle ils sont assisté ;
- et ce qui leur a déplu.

Seule la question relative aux connaissances et intérêts pour les métiers sera traitée en fonction des potentielles modalités présentées ci-dessus.

Les autres questions seront bien entendu analysées mais dans l'objectif de poursuivre la réflexion en terme d'amélioration du dispositif dans une vision globale.

### **Les attentes des élèves vis-a-vis du dispositif**

La présence des enseignants à l'atelier et donc la co-préparation a semble-t-il fortement influencé les attentes des élèves quant à la séance de visite de l'entreprise. En effet, alors qu'elles sont diffuses, variées et surtout éloignées des objectifs donnés collectivement à l'action, dans la modalité +++ (c'est-à-dire celle où les enseignants étaient présents à la réunion et pour laquelle un contact a eu lieu avant la séance), les élèves ont été préparés à la séance et les attentes exprimées dans cette condition expérimentale sont conformes aux objectifs. Dans les autres conditions, les élèves expriment des attentes pouvant créer une certaine déception et aussi altérer le déroulement de la séance. Par exemple dans la modalité + des élèves expriment des attentes en matière d'orientation, de connaissance sur l'entreprise en elle-même (les produits fabriqués, son fonctionnement, son organisation), voire le travail en général. Dans cette condition, nous relevons des réponses telles que « *pas d'attentes* » ou encore « *pas prévu* ». On entrevoit donc ici le rôle primordial de la préparation de l'enseignant et le caractère déterminant de son implication dans le dispositif, ce dès son origine.

### **Les connaissances acquises et leurs intérêts pour les métiers présentés**

Des questions de notre questionnaire avaient pour but de voir si, une fois l'action terminée, les élèves se souvenaient des métiers qui leurs avaient été présentés, lesquels leur avaient particulièrement plu et lesquels leurs avaient déplu.

Ce qui marque le plus, **dans la modalité +**, est le nombre de métiers cités, comme si chaque entreprise avait voulu répondre à un challenge visant à présenter le plus de métiers possibles. On remarque dans cette condition expérimentale un nombre parfois considérable de métiers cités mais une chute tout aussi considérable lorsque l'on questionne les métiers attirants. Il aurait été intéressant de comparer les ratios à ce niveau. C'est dans cette modalité que l'on voit le plus d'omissions de métiers ou de remplacement par des noms génériques (« les métiers de traitements des batteries », « les métiers sur les ponts »). Cela questionne donc notre démarche et le nombre maximal de métiers à présenter afin de ne pas tomber dans un excès de présentation (qui ne permettrait pas aux élèves d'intégrer, de manière durable, les

informations données).

**Dans les modalités +++ et ++** le nombre de métiers cités diminue significativement. Les représentants d'entreprises, présents à la réunion dans ces deux conditions ont, semble-t-il, respecté les partis pris d'amener des aspects qualitatifs, anecdotiques et vivants aux métiers. On note par exemple le succès des entreprises CARRIER et de STS qui ont tellement fait vivre leurs présentations que c'est le métier de la personne présente qui est, au final, le plus apprécié. Le *storytelling* conseillé lors de la séance a semble-t-il eu les effets escomptés. De nombreuses classes citent des métiers spécifiques (comme par exemple ceux de l'entreprise Rouquette « laborantin » ou « géomètre ») qui donnent à voir un réel apport de connaissance en terme de métier de la part des élèves. On note, dans ces modalités, des réponses plus consensuelles traduisant une réelle appropriation collective des métiers présentés. De la même manière, le ratio métier présentés / métiers attirant semble plus important dans ces deux modalités d'action.

La rigueur des analyses serait à renforcer pour conclure avec toute la scientificité requise dans une expérimentation sociale. Nous pouvons cependant, à la manière de recherches inductives proposer de nouvelles hypothèses qu'il s'agirait de tester dans une recherche ultérieure :

- la participation des acteurs au collectif de travail (visant une réelle co-animation de séance) augmente la satisfaction que peuvent porter les élèves à la démarche l'intérêt et la qualité des informations retenues concernant les métiers.

### **Ce qui leur a le plus plu**

Voyons à présent, cette fois quelque soit le préparation ou co-préparation mise en œuvre, ce qui leur a le plus plu lors de la séance.

Ce qui plaît le plus aux élèves est indéniablement le **média** (ou le support de communication) utilisé par le représentant de l'entreprise (par ordre de préférence : film avec effet spéciaux comme le montage des ponts en accéléré, ou une publicité, un film montrant l'entreprise, un diaporama, des affiches ou des fiches).

Mais les élèves ont aussi signifié leur satisfaction lorsque le **discours** du représentant était **clair**, ses explications accessibles, le vocabulaire employé compréhensible, le débit pas trop rapide et audible.

Ils ont aussi apprécié l'aspect sympathique et accessible de la personne en elle-même (sa

gentillesse, son humour, sa manière d'être et son intérêt pour eux aussi).

En effet, le fait qu'il y ait pu avoir des **débats** (des questions réponses) a été très apprécié par les élèves qui ont pu le vivre. Cela marque l'intérêt et la capacité d'écoute du visiteur pour les élèves et participe grandement de leur satisfaction lors de la séance. D'autre part, nous rappelons que cette étape permet l'ancrage des éventuels changements de représentations chez les élèves et est donc consécutive à la démarche.

Les métiers font partie des éléments appréciés par les élèves, ils redonnent souvent en réponse à cette question les métiers qu'ils ont particulièrement trouvé attirants en insistant parfois sur le cursus pouvant y conduire.

De manière plus secondaire, les objets qui ont pu être touchés, les aliments goûtés et les aspects **sensitifs** que nous avons conseillés dans la démonstration (auxquels nous pouvons associer les films et photos) ont été appréciés par les élèves et confirment que les présentations doivent tendre vers une variété de modes de communications permettant si possible le passage de la position de spectateurs (agents passifs et récepteurs des messages) à ceux d'acteurs recevant de manière sensible aussi les informations et ayant la possibilité de prendre part à la démarche (dans le débat). Le « jeu d'rôle » a été reçu de manière mitigée, il semble qu'un cadrage soit nécessaire quant à son utilisation et qu'il ne soit surtout pas nécessaire quand les échanges sont initiés autrement (dans la co-animation par exemple).

Enfin, certains caractères **anecdotiques** ont été cités et s'inscrivent dans les souvenirs des élèves : les objets originaux que fabriquent certaines machines, la conception des avions, le fait qu'une entreprise locale travaille avec des clients du monde entier, l'utilisation du zinc, la dépollution d'un site, le fait d'employer des personnes handicapées, ou encore l'histoire même de l'entreprise.

### **Ce qui leur a déplu**

Nous avons aussi demandé aux élèves d'exprimer ce qui leur avait déplu lors de la séance. Nous envisageons, ici encore les résultats de manière générale afin d'évaluer le dispositif.

Beaucoup répondent que rien ne leur a déplu ce qui conforte l'intérêt de la démarche pour les élèves. Nous pouvons cependant noter quelques aspects et notamment certaines réponses redondantes qui nous interrogent.

Ce qui déplaît le plus est une présentation **trop longue ou lorsque la personne parle trop et que les élèves ne peuvent pas s'exprimer** : ce sentiment n'est généralement pas mentionné quand les élèves ont eu la parole ou que les présentations ont été dynamiques.

Certains élèves ont été critiques quand l'intervenant avait des propos jugés trop compliqués

(plusieurs réponses en ce sens pour une classe) ou, de la même manière, quand un autre ne parlait pas assez fort.

Ils ont su exprimer aussi le fait que **certaines informations ne les intéressaient pas**. Quand la personne parle par exemple de métiers masculins alors qu'elles sont de jeunes filles (ou l'inverse), quand les métiers présentés demandent trop d'études, ou encore quand elle présente les « chiffres » de l'entreprise.

Enfin, certaines insatisfactions concernent les cadeaux que certaines entreprises apportent alors que d'autres non. Certains ayant eu vent que des cadeaux avaient été distribués dans d'autres classes le déplorent quand eux n'en ont pas eu. D'autres expriment une déception quant à la qualité du cadeau reçu (« un crayon en carton »). Nous avons émis l'idée en atelier qu'il serait préférable qu'aucune entreprise n'offre de cadeau pour ne pas créer d'attente insatisfaite et afin de recentrer sur le réel cadeau : le temps donné par l'enseignant et le représentant d'entreprise autour de cette rencontre organisée pour eux. Le fait de faire un cadeau paraît donc être contre-productif, donnant à voir aux élèves qu'ils sont des personnes à séduire, à attirer (ce qui n'est pas du tout le cas ici). L'idée du souvenir à ramener à la maison ne doit pas être confondue avec le cadeau habituel que l'on donne sur des salons ou des foires. Nous avons pensé à une photographie de groupe avec le dirigeant ou aux selfies si convoités aujourd'hui. Une réflexion sur ce thème est probablement à envisager.

Chose tout à fait légitime, ils ont aussi exprimé leur mécontentement lorsqu'ils disent ne pas avoir été prévenus de la visite !

Enfin et pour conclure cette partie, nous citerons la réponse d'un élève montrant une insatisfaction des plus originale « quand ça leur fait « rater » un cours qu'ils aiment » ! Cette phrase n'a pas manqué de surprendre les dirigeants.

Afin de poursuivre l'évaluation de cette action, relatons à présent l'expérience que l'une d'entre nous a vécue en se rendant dans les classes lors des visites.

## **IX - Les observations menées par immersions**

Nous allons aborder ici la synthèse de notes prises par l'une d'entre nous lors de deux séances en immersion (observation participante) dans deux classes de deux différents collèges. La première a lieu sur le collège ciblé pour être siège de l'expérimentation sociale, la seconde sur un collège participant dont l'enseignant a réalisé un travail de préparation de la visite mais sans concertation avec les représentants de l'entreprise.

### ***IX - 1 - Récit de l'immersion au collège X<sup>20</sup>***

Ma<sup>21</sup> première impression en arrivant depuis Toulouse dans ce collège rural est que ces élèves ont de la chance de pouvoir disposer d'un cadre aussi paisible à la campagne. J'entre dans le collège accueillie par une personne qui m'indique la « salle des profs » où m'attendra M. P., professeur de français qui accueille ce matin M. E. directeur d'une entreprise du secteur.

#### **La prise en compte de différents points de structuration de la séance**

M. P<sup>22</sup>. et M. E ont échangé en amont de la séance (en peu de temps et par téléphone) et se sont accordés sur la mise en place de différentes propositions du groupe de travail présentées sur le support diffusé après la réunion de concertation. M.P était présent à la réunion et M. E non mais il dit s'être fortement inspiré du support pour préparer sa présentation. Nous avons peu de temps pour échanger avant la séance mais les deux co-animateurs semblent impatients de vivre de l'expérience à venir.

**9h23** - Nous entrons dans la salle dont les tables sont installées en U selon nos recommandations. Les élèves entrent ensuite, guidés par M. P. qui leur donne une consigne de silence. Ils ne s'assoient qu'à son signal. On ressent alors un certain cadrage qui offre, pour les étrangers que nous sommes, un certain confort et une entière confiance dans la manière dont M. P. gère la classe.

---

20 Nous faisons le choix ici d'anonymiser les propos, non pas que les acteurs participant ne puissent se reconnaître mais pour que le lecteur extérieur puisse le moins possible reconnaître les lieux et les personnes.

21 Cette partie est rédigée à la première personne car elle relate de données d'observation non armée et très personnelles de l'une d'entre nous.

22 Pour mémoriser facilement le rôle de ces personnes imaginer M. P avec un P pour PROF et M. E avec un E pour ENTREPRISE



Des badges aux noms des élèves ont aussi été préparés. Je <sup>23</sup> suis étonnée, seul l'enseignant n'en a pas : il semble qu'il n'ait pas pensé à lui. L'a-t-il oublié ? Il est donc le seul à ne pas avoir de badge, ce qui, somme toute, n'est pas très important puisque les élèves le connaissent mais ce détail me questionne symboliquement !

Je m'installe en observatrice participante dans le cercle et aux côtés des élèves. Cela semble étonner quelque peu certains d'entre eux qui sourient mais semblent bien vite oublier mon intrusion dans « leur » espace.

M. P. introduit la séance en précisant qu'un travail préparatoire a été réalisé : un travail sur la découverte de l'entreprise, sur leurs représentations. Il rappelle le contexte de cette intervention en présentant la GTEC et inscrit cette démarche dans un objectif qui leur est propre : leur parcours à venir.

Alors que la préparation au téléphone avait, selon les dires de l'enseignant, porté sur le fait qu'ils respecteraient bien les trois temps, j'observe que l'étape d'implication aurait pu être largement plus développée. Celle du débat, à la fin de la séance sera, quant à elle, complètement escamotée.

Qu'à cela ne tienne, divers éléments de la présentation sont particulièrement appréciés par les élèves :

M. E. utilise de nombreuses images pour permettre aux élèves de comprendre des choses un peu complexes. Par exemple, il utilise le volume de la pièce pour donner à voir un volume de gaz ou questionne la chimie en utilisant des objets quotidiens (le souffre des allumettes). Ces manières d'amener les choses accrochent positivement les élèves.

Les badges sont utiles et utilisés, M. E interpelle son public par les prénoms et cela donne le sentiment que M. E porte un intérêt personnel et individuel à chacun des élèves qui se trouvent en face de lui.

Ce qui est particulièrement apprécié est le film présenté. Les élèves sont tellement emballés (d'autant que la voix est reconnaissable : c'est bien celle de M. E qui s'exprime sur la bande son) qu'ils demandent lors de la sonnerie s'il a un autre film. Les élèves sont prêts à rater leur récréation pour en entendre davantage !

M. E propose un jeu autour des métiers : il montre des photos de plusieurs salariés et demande aux élèves de deviner le métier de chacun. Certaines tenues aident à trouver les réponses et cela plaît aux élèves. Ce jeu permet de présenter une des salariées en particulier,

---

<sup>23</sup> Idem (cf. note précédente).

une jeune femme de 23 ans qui est entrée dans l'entreprise en faisant un stage et qui a ensuite évolué professionnellement en poursuivant en formation en alternance (M. E utilise un autre des conseils donnés en réunion collective : l'utilisation du storytelling, ici autour de l'évolution de carrière d'une jeune femme qui, dans son cas, a parfaitement fonctionné).

Je note aussi la grande générosité dont M. E fait preuve en racontant son propre parcours. Il n'hésite pas à présenter son aspect non linéaire et présentant même des échecs (il n'a pas eu le bac « du premier coup ») mais aussi ses succès. Cette manière de présenter les métiers rend les choses palpables et distrayantes, vivantes mais surtout crédibles aux yeux des élèves. C'est à ce moment, à mon sens, que l'on ressent le plus grand intérêt des élèves.

On ressent nettement l'incidence du travail réalisé en amont par M. P (l'enseignant) sur l'entreprise. Les élèves sont confiants dans les réponses qu'ils peuvent donner au représentant de l'entreprise et valorisés par la qualité du travail réalisé en préparation.

Sa présence est très positive car M. E a parfois tendance à oublier de laisser la parole aux élèves tant il est avide de partager son expérience. Le discours non verbal de M. P désignant (de tout son corps) des élèves désireux de parler permet alors quelques échanges supplémentaires.

Globalement la séance est un réel succès, non seulement pour les élèves qui semblaient plutôt participatifs (surtout 4 ou 5 nous y reviendrons) mais aussi pour l'enseignant que je ressens particulièrement impliqué dans la démarche, engagé dans sa posture professionnelle et particulièrement respectueux des élèves.

### **Quelques points de vigilance**

Si je ne peux que constater le succès de la séance, je note cependant certains aspects qui pourraient être travaillés la prochaine fois.

Un élève s'est endormi à ma gauche révélant ainsi que si le groupe paraît participatif, tous les élèves n'ont pas eu, en réalité, la possibilité de participer activement aux échanges.

### **De l'impact des cadeaux distribués en classe**

Lors de la pause, M. E me dit avoir prévu de donner deux cadeaux (de magnifiques serviettes éponges estampillées du logo de son entreprise) aux deux élèves qui seraient les plus attentifs et participatifs lors de sa présentation. Je lui conseille de ne pas faire ça car cela créerait de la frustration chez les autres et aurait donc l'effet inverse de celui escompté. M. E comprend mon point de vue et décide de nous donner, à nous deux, ces deux cadeaux (à l'enseignant et

à moi-même). Ce type de cadeaux portait d'un bon sentiment mais en privilégiant deux élèves M. E a failli créer plus d'élèves contrariés que d'élèves satisfaits. On se doute que ce n'était bien évidemment pas l'intention de départ de M. E.

### **L'utilisation d'un vocabulaire adapté**

Je note sur mon carnet l'utilisation par M. E (soit à l'oral soit sur son diaporama) de mots ou expressions qui peuvent être complexes pour les jeunes. Par exemple les expressions : concept, du général au particulier, spartiate, rhumatologie, pathologies, problématique, focus, le ventre mou de la classe, mégalomane.... La présence de certains termes peut risquer de perdre les élèves et il est parfois difficile d'évaluer le niveau des élèves et les mots qu'ils sont susceptibles de comprendre ou pas. En ce sens, le partenariat enseignant-représentant d'entreprise a toute sa place. Un accord pourrait par exemple être passé entre le binôme pour que l'enseignant (plus à même de connaître le niveau de ses élèves) puisse interrompre le représentant de l'entreprise à chaque fois qu'un mot compliqué apparaît, comme sous forme de jeu.

### **Une communication différente en direction des filles**

Nous avons relevé une différence ponctuelle de communication de la part de M. E envers les filles.

A plusieurs reprises, l'expression « les filles » a été utilisée pour s'adresser à certaines élèves alors que les garçons ont, eux, été interpellés systématiquement individuellement et par leurs prénoms (grâce aux badges). Il est probable que ces distinctions soient dues au fait que les fortes personnalités de la classe soient, ce jour-là, des garçons. Mais il serait intéressant de contrôler ce biais potentiel ou cet effet de genre dans le contenu de la présentation et donc le déroulement de la séance.

### **La focale sur les métiers arrive tardivement**

Je note sur mon carnet : « 10h rien n'a été dit sur le métier (paradoxe entre la présentation de M. P. et le contenu) (...) 10h10 toujours pas (...) 10h 16 la cloche sonne c'est la pause rien n'a été dit sur le métier et tout le discours est ciblé sur l'entreprise et ses produits (...) 10H43 – le métier apparaît pour la première fois, cela crée une attention renouvelée chez certains élèves très discrets jusqu'à présent. Si la présentation de M. E devait être améliorée nous pourrions lui proposer d'introduire bien en amont de sa présentation la présentation des métiers car au final, il faut attendre 1h20 (sur les deux heures) pour entendre le discours attendu par les

élèves et annoncé comme tel : un discours orienté autour des *métiers* de l'entreprise présentée.

### **Laisser davantage la parole aux élèves**

Les interpellations de M. E pour engager les débats sont nombreuses mais malgré ses propres tentatives, c'est aussi de son fait que la parole est peu donnée aux élèves. En effet, à plusieurs reprises, M. E pose une question mais ne laisse pas le temps aux élèves de répondre. Sans doute par volonté de dynamiser la séance, par une certaine peur du silence que la situation de classe occasionne. M. E n'attend pas et répond à la place d'élèves qui pourtant levaient la main.

Voyant le temps passer, M. P tente de prendre la main pour clôturer la présentation et d'ouvrir le débat (telle que la co-animation le prévoyait) mais en réalité, il n'y arrive pas. Nous échangeons des regards car il comprend que le temps passe trop vite et me questionne de cette manière sur ce qu'il doit faire. Je le conforte, toujours du regard, dans l'idée de tenter quelque chose. Il tente alors de distribuer les cartes du « *jeu d'rôle* » afin que les élèves puissent poser des questions mais la personnalité de M. E est telle qu'il ne parvient pas à obtenir la parole et à énoncer les consignes. Les cartes passent donc de main en main sans que les élèves ne sachent qu'en faire. Cela a donc davantage créé une dispersion que l'espace de débat attendu. Mais la séance est si plaisante que ni moi ni M. P n'insistons pour couper M. E.

Un court débat fini par émerger. C'est un succès car mené sans langue de bois (par exemple M. E répond avec brio et sans tabou à la question devenue rituelle concernant les salaires). Certains élèves semblent avoir de nombreuses et très pertinentes questions à poser. L'une d'entre elles ne manque pas de nous surprendre : un élève demande « *vous avez déjà licencié quelqu'un ? Parce que dans les films on voit le patron qui dit "vous êtes nul !" Et qui vire la personne, vous c'est pas comme ça j'espère ?* ». A cette question M. E exprime le fait qu'il a beau avoir les responsabilités d'un patron, il est « homme » avant tout et il ressent aussi des émotions (il pose la main sur son cœur pour montrer qu'il a aussi un cœur). Il ajoute que se séparer de quelqu'un représente un des moments les plus difficiles et l'aspect le moins agréable de son métier. Le fait qu'il accepte de répondre en toute honnêteté et en exprimant de fortes émotions touche beaucoup les élèves. Le débat - aussi court ait-il été - anime réellement les élèves et permet une réelle participation des élèves qui deviennent acteurs dans les échanges. C'est bien cette posture, que nous avons présentée comme facilitant l'intégration durable des changements de représentations dans l'imaginaire des élèves. Lors de la séance

avec M. E le débat a été trop court. Il aurait dû durer un tiers du temps soit environ 40 minutes et être mené de concert avec l'enseignant. En réalité il a commencé à 11h14 soit moins de 10 minutes avant la fin de la séance et M. E, passionné, a oublié de redonner la main à l'enseignant qui a pourtant tenté quelques insertions, mais en vain. Le temps passé à présenter les produits de l'entreprise au début de la séance pourrait semble-t-il être écourté afin de laisser plus de place aux échanges que M. E a mené d'une main de maître.

Nous nous doutons bien qu'il n'est pas aisé de changer les habitudes : les représentants d'entreprises ont pour mission de vendre leur entreprise et les produits qu'elle offre ; c'est un rôle usuel et ils travaillent sans cesse à rendre cet exercice performant. Il est alors difficile de leur demander de minimiser cet aspect qui constitue aussi leur identité professionnelle.

En conclusion la séance a globalement été riche même si certains aspects peuvent, comme toujours, être améliorés. La séance a rempli intégralement les objectifs de la SMEL même si le débat a été un peu court et que le place de l'enseignant pourrait gagner à être plus grande. Le plus bel indicateur de succès de la séance déjà cité se situe à la fin de la séance, alors que la cloche sonne, les élèves demandent unanimement de voir un autre film au lieu d'aller en récréation ! Je tiens à remercier M. E et M. P. qui ont accepté ma présence en classe et qui, outre la particularité de la séance, ont permis d'observer le résultat de la préparation d'une co-animation sur le collège porteur de cette recherche-action.

### ***IX - 2 - Récit de l'immersion au collège de Y***

J'arrive au collège Y après avoir demandé l'autorisation de venir à la Principale du collège ainsi qu'à l'enseignant (que j'ai réussi à joindre par téléphone). A mon arrivée je suis reçue par la Principale qui m'accueille dans son bureau et m'exprime un certain mécontentement par rapport à l'organisation des visites. Il semblerait en effet que ce collège ait été prévenu assez tardivement de l'identité de ses visiteurs. Or la préparation de l'accueil des visiteurs auprès des collégiens incombe la plupart du temps au professeur principal qui, dès lors, a besoin d'un certain délai pour construire sa séance de préparation et rencontrer les élèves (les emplois du temps ne les font pas se rencontrer tous les jours de la semaine). La principale semble, dans son mécontentement, exprimer ainsi les difficultés rencontrées par l'enseignant pour valoriser la visite et donc mener cette action.

L'entreprise (ici davantage une institution) est représentée par deux professionnelles. Il n'y a

pas eux d'échanges entre l'enseignant et les professionnelles invitées. Nous sommes introduites en classe par la Principale du collège qui nous présente à l'ensemble de la classe avant de quitter la classe. La séance durera une heure et commence à 11h.

Je suis charmée par l'aspect de cette salle de classe tant la disposition des tables est originale à mi-chemin entre des tables traditionnellement posées en rang et en U avec une allée centrale (permettant le passage de l'enseignant dans les rangs) constituant alors deux blocs de tables qui séparent les garçons des filles<sup>24</sup>. Devant le bloc « des filles » se trouve le bureau de l'enseignant sur lequel s'installent les deux professionnelles invitées. Devant le bloc « des garçons » un piano avec à l'arrière plan, contre le mur, une table de mixage qui laisse entrevoir que nous sommes dans une salle de musique. Je m'installe à la seule place libre parmi les élèves, côté filles. L'enseignant quant à lui s'est installé côté garçons. La norme est respectée.

La séance ne dure qu'une heure mais elle sera riche en terme de contenus, trop sans doute, les élèves ne pouvant pas retenir autant de choses en si peu de temps. Je me noie moi-même sous les informations et ma prise de note en témoigne : les mots sur mon carnet ne sont pas écrits en entiers, j'alterne le type de contenus de manière désordonnée. On ressent un gros travail de préparation de la part des professionnelles qui ont entendu principalement une des consignes données par la GTEC : la focale sur les métiers. En effet, ce ne sont pas moins de 10 métiers qui sont présentés les uns à la suite des autres.

Les deux personnes présentent dans un premier temps leur propre parcours pour arriver à présenter le métier qu'elles exercent actuellement. Ce témoignage de personnes est toujours très intéressant car il permet de tordre une certaine « idée reçue », cette doxa selon laquelle il n'y aurait qu'une seule voie pour accéder à un métier. Nombreux sont les auteurs qui montrent à quel point ce message est contre productif et qu'il conviendrait davantage de dire qu'il existe au contraire, pour la plupart des métiers, une multitude de chemins pour y parvenir<sup>25</sup>. Les professionnels en témoignent ici.

---

24 A l'exception d'un seul garçon du côté des filles.

25 Très peu de personnes ont suivi une voie linéaire pour accéder au métier qu'elles exercent. Les institutions, comme l'éducation nationale, s'évertuent pourtant à prôner le contraire. Il serait important d'arrêter de répandre ces idées auprès des jeunes car nous les mettons dans un état d'angoisse insensé quant aux choix que nous leur demandons de faire, et ce, de plus en plus tôt. La réalité des cheminements professionnels témoigne que les accès aux métiers regorgent au contraire d'une multiplicité de parcours potentiels et donc d'autant de **chances** d'y accéder. Tenir ce discours (et donc aussi rétablir une certaine vérité en quelque sorte) reviendrait à éviter certaines anxiétés ressenties par les jeunes au moment des orientations et les préparerait au contraire à optimiser les stratégies professionnelles en imaginant la richesse des voies conduisant aux métiers.

Si ces témoignages personnels sont donc très opportuns et suscitent l'intérêt des élèves, ils ne durent malheureusement pas longtemps. Les professionnelles entament bien vite une longue série de présentations très structurées de métiers (à peu près ainsi : métiers, parcours et années d'études pour y arriver, nom de la formation, salaire et possibilité d'évolution). Ce mode de présentation donne le sentiment d'entendre la lecture d'une fiche ONISEP et les jeunes se lassent peu à peu de cette monotonie. La présentation se fait sans diaporama, sans animation particulière. Les invitées lisent les fiches soigneusement préparées aux élèves en ne s'adressant pratiquement qu'aux élèves du premier rang (se trouvant en face d'elles). Des signes de lassitude se font ressentir au fur et à mesure de la séance : une élève part à l'infirmerie à 11h10. Je note sur mon carnet « les visages des élèves sont presque tristes ». A 11h23 des jeunes commencent à taper du pied, certains se mettent à rire, d'autres discutent entre eux et n'écoutent plus, d'autres encore jouent avec leur table.

L'enseignant avait fourni un travail considérable et avait tout prévu pour que les jeunes puissent se sentir acteurs de la séance. Ils disposaient eux aussi de fiches individuelles sur lesquelles une série de questions à poser semblaient précisées. A fur et à mesure de la séance je les vois remplir leurs fiches comme s'ils notaient les réponses aux questions qu'ils avaient prévu de poser.

A plusieurs reprises les visiteuses tentent de donner la parole aux élèves. Mais ces ouvertures de débat sont souvent impulsées rapidement et les tentatives échouent (soit parce que la professionnelle répond avant même d'attendre une réponse à sa propre question, soit parce que la manière de poser la question n'incite personne à répondre facilement).

A 11h45 le débat est formellement ouvert par l'enseignant et les élèves ont la parole. On sent une petite euphorie emporter les élèves qui se manifestent en levant la main pour poser une question. On a le sentiment que les enfants attendaient ce moment-là depuis le début de la séance. Une salve de questions, plus pertinentes les unes que les autres sont posées. Les deux professionnelles répondent avec force et conviction, mêlant technicité rigueur et passion. On les sent beaucoup plus à l'aise dans ce temps de la séance, les sourires apparaissent, que ce soit chez les jeunes ou chez les invitées. La séance s'anime.

Cependant, si cette partie de la séance est dynamique je ressens malgré tout un certain étonnement. Les échanges paraissent convenus du côté des élèves. J'ai le sentiment que la prise de parole ne leur sert pas réellement à tous : la plupart sourient une fois leur question posée comme s'ils étaient heureux d'avoir accompli cette mission (prendre la parole) mais le

contenu de la réponse semble peu mes importer. Ils lèvent à nouveau la main, quasi instantanément après avoir posé leur question (n'écoutent pas la réponse) ce qui révèle alors le peu d'intérêt qu'ils avaient pour la question. A plusieurs reprises une même question est posée alors qu'elle venait d'être posée montrant à nouveau une attention faible pour les échanges. Alors que le débat commence à 11h45, certains commencent à s'habiller à 11h50.

## Quelques points de vigilance

### La personnalisation des élèves

Des petits écriteaux portant les prénoms des élèves ont été préparés et remplaçaient ainsi les badges que nos recommandations préconisaient. L'idée est bonne d'autant que dans les différentes réunions de retour d'expérience, les enseignants et les principaux de collège ont fait état du poids en terme de préparation (en plus du reste) de ce détail. Dans cette séance les prénoms ont malheureusement peu servi : à une seule reprise un prénom est cité et ce, à 11h55.

### Des maladresses dans le discours

Des maladresses ont pu être entendues lors de cette courte <sup>26</sup> séance. A deux reprises les professionnelles ont présenté un métier demandant un long cursus (jusqu'au doctorat). En présentant ces métiers elles ont pu, sans le vouloir, effrayer des élèves potentiellement intéressés : « *il faut aimer les études* » ou « *attention, la première année est très sélective* », « *20 % des étudiants réussissent à passer la première année seulement* » etc. Nous avons pu entendre ce type de discours, peu engageant, lors d'autres actions de sensibilisation et pour des métiers demandant tout autant d'années d'études. Ne pourrait-on dire que ce type d'étude demande certes du sérieux mais que ce type de choix professionnel amène toujours à des années d'études enrichissantes et passionnantes. Ce type de discours, on s'en doute, n'aura pas le même effet sur les jeunes qui appréhendent souvent les années d'études et les imaginent comme lointaines, difficiles et de longue durée.

### La question des salaires

Certes il n'est pas conseillé d'avoir la langue de bois concernant les salaires et nous avons à maintes reprises conseillé d'aborder sans complexe le sujet tant le thème est important dans les choix professionnels. Mais il ne s'agirait pas de tomber dans l'excès inverse non plus. Dans cette séance, les salaires étaient affichés systématiquement, sans élément de contexte, et

<sup>26</sup> La durée des séances en collège oscillait entre une heure et deux heures.



sans précisions quant aux conditions de leurs évolutions. Seuls des chiffres étaient annoncés représentant de simples fourchettes. Cette question des salaires semble définitivement complexe et pourtant déterminante pour appréhender une présentation de métiers auprès des jeunes. Nous aurons sans doute à mener une nouvelle réflexion à ce sujet et à imaginer des façons innovantes pour présenter cet aspect constitutif des métiers<sup>27</sup>.

### **De l'utilisation d'un vocabulaire technique et complexe**

Il n'est pas si grave au final d'utiliser des mots techniques pour présenter des métiers. D'une part cela montre aux jeunes qu'il existe un jargon propre à chaque champ professionnel et que ce langage vernaculaire sera le leur s'ils choisissent cette voie. Il peut donc constituer un élément d'identification professionnel attrayant. D'autre part, il n'est pas forcément un frein à la compréhension de ce qu'est le métier, les jeunes comprennent bien qu'il s'agit d'une certaine technicité qui ne peut être exprimée autrement. Mais il en est autrement d'un langage trop conceptuel, trop érudit qui installe une distance importante entre adultes et élèves. Le juste milieu est difficile à trouver quand on n'est pas un professionnel de l'éducation. C'est en cela, nous l'avons déjà mentionné, que la complicité ou la co-animation entre représentant de l'entreprise et enseignant peut servir l'objectif de la séance. L'enseignant ayant une vision éclairée du langage accessible aux élèves pourra dès lors interpeller le visiteur qui s'égare et rend difficile l'accessibilité de son discours.

Ici aussi nous tenons à remercier la principale du collège, l'enseignant et les deux représentants d'entreprise d'avoir accepté ma présence lors de cette séance. Cette observation nous a permis de mesurer l'impact de nos préconisations, qui, prises au pied de la lettre, peuvent parfois produire des effets indésirés. Elle nous a aussi conforté dans la volonté d'associer le monde de l'éducation à part entière dans les réflexions et l'évaluation du dispositif car le gros travail, réalisé en amont par l'enseignant était d'une qualité exemplaire.

---

<sup>27</sup> Peut-être serait-il préférable d'attendre que les jeunes posent la question d'eux-mêmes et de prendre le temps de répondre avec des indications permettant d'envisager l'environnement à donner aux chiffres annoncés.

## Conclusion sur les deux immersions

La première chose qui nous vient à l'esprit pour conclure ces deux observations par immersion est le constat d'une forte implication des acteurs dans le dispositif. Qu'il s'agisse des principaux de collèges, des représentants des entreprises ou des enseignants, le succès des séances observées est le fruit d'un travail considérable réalisé en amont.

### **L'enseignant doit :**

- construire une séance de préparation,
- la conduire en classe en tâchant de mobiliser les élèves et de motiver leur curiosité,
- et accompagner la classe et le représentant le jour de la visite.

### **Le représentant d'entreprise doit quant à lui :**

- préparer son intervention,
- réaliser un éventuel support de communication,
- et se rendre au collège pendant une ou deux heures.

Et cela est sans compter la participation aux ateliers de co-préparation proposés par la GTEC et les échanges concernant l'organisation proprement dite des visites.

Quand on imagine, en terme d'énergie déployée, ce que représente le temps « donné » par les différents protagonistes, on ne peut que louer la dynamique mise en place depuis des années sur ce territoire et qui semble être vouée à perdurer.

De la même manière, on se rend compte à quel point le rapprochement entre le monde socio-économique et le monde de l'éducation, qui semblent aller de soi dans ce genre de dispositif, n'est pas si aisé à mettre en œuvre. Mais l'expérimentation sociale relatée ici démontre que c'est possible et même bénéfique quand une réelle synergie, née d'un collectif et par une démarche participative incite des échanges propices à la mise en place d'une culture commune. Lors de cette expérimentation, cette culture commune s'est exprimée par l'existence de modes de communications convergents autour de la même voie, avec des objectifs cohérents et congruents. En ce sens, la focale « métier » appréhendée depuis plusieurs années a porté ses fruits et a créé une certaine harmonie entre les différents protagonistes.

Les deux immersions choisies au hasard d'un emploi du temps restreint (pour l'observatrice) et décrites *supra* mettent en scène des acteurs aux niveaux de participation bien différents : certains ont participé à l'atelier de co-préparation de la GTEC, certains non, certains ont lu les consignes écrites d'autres non. En tout état de cause, il semble que la démarche évolue

positivement d'années en années pour tendre vers une harmonisation des pratiques (la focalisation sur le métier en est un exemple probant). Ces deux observations ont permis de noter des points de vigilance pour les prochaines années, qui seront autant de discussions à mettre en débat dans les ateliers à venir.

## **Conclusions, bilans et perspectives**

Les recherches que nous avons effectuées afin de comparer quantitativement cette action à d'autres ont été vaines. Nous avons rencontré le rectorat, réalisé des recherches documentaires : rien ne nous permet de comparer nos chiffres à d'autres tant les actions sont variées (et donc non comparables) sur différentes académies. Les seules données dont nous disposons (bilan en ligne de la Semaine de l'Industrie, données brutes non traitées du rectorat) ne nous permettent donc pas d'établir de comparatifs rigoureux. Une recherche supplémentaire pourrait faire l'objet d'une étude ultérieure mais notre intervention ne prévoyait pas de tels travaux et nous nous sommes attachés dans ce travail à réaliser **une évaluation collective et qualitative**.

### **Le succès de la focale métier**

Il semble que la focale métier soit décidément propice à ce genre de situation de communication. Elle permet un degré de concernement important pour l'écoute des élèves et inscrit l'échange entre les acteurs autour de l'humain, l'homme au travail et potentiellement les petit-e-s hommes -et femmes- en devenir qui se trouvent dans les classes participant au dispositif. Il est en effet bien plus engageant de parler « métier » dans ces actions que des produits de l'entreprise ou de son activité technique, pire de son chiffre d'affaires, comme nous l'avions observé lors des années précédentes.

### **Des enseignants à intégrer davantage**

Les deux séances d'immersion nous ont montré à quel point les établissements et les enseignants s'investissent dans le dispositif. Tout autant que les représentants d'entreprises qui offrent de leur temps pour s'investir bénévolement dans l'action. La GTEC se doit de valoriser tout autant les différents acteurs. Elle avait tendance à privilégier le versant entreprise les premières années, oubliant le versant scolaire sans qui la démarche n'aurait pu

perdurer. Aujourd'hui la GTEC a expérimenté l'intégration des enseignants dans la construction même des séances et les résultats montrent à quel point les bénéfices sont présents : de la part des enseignants et principaux de collège, des représentants d'entreprise comme des élèves.

La communication autour de la démarche a cependant touché des limites. Il est important de mesurer combien la participation physique aux ateliers de préparation est importante et qu'elle ne saurait être remplacée par des diffusions de documents induisant un formalisme dénoué de sens à la démarche. La co-construction en présentiel permet l'acquisition d'une culture commune qu'il est difficile de transmettre dans un écrit ou un diaporama. A l'inverse, un excès de transmission risque de décourager les acteurs et d'amener un excès de formalisme inhibiteur des innovations potentielles aperçues sur le terrain.

### **De l'importance de personnes clefs dans le dispositif**

Il est important, dans ce rapport, de souligner l'importance du rôle joué par **les chefs d'établissements** dans la mise en-œuvre du dispositif : rôle clef de *passseurs* entre les partenaires extérieurs au collège et les professeurs. Au fil des années, l'implication des chefs d'établissement dans le dispositif n'a fait que croître et reste un élément constitutif du succès d'un tel dispositif. Par nature, par fonction, le chef d'établissement est le premier contact, le point d'entrée obligé, la première personne à convaincre de l'intérêt du dispositif. Soulignons que l'accueil a toujours été bienveillant, l'intérêt pour ces actions nettement exprimé. Il est vrai que les échanges entre le monde scolaire et le monde socio-économique sont, depuis plusieurs années, explicitement encouragés par l'inspection économique, notamment s'ils favorisent une sensibilisation, une information aux métiers.

Mais au-delà de cet intérêt *a priori*, de ce nécessaire rôle de relais et d'organisateur, les chefs d'établissements ont souhaité s'impliquer plus fortement dans le dispositif, participant pour la plupart (quand ils n'étaient pas eux-mêmes chargés de cours comme c'est souvent le cas dans les petits établissements privés) à l'ensemble de nos réunions (jusqu'à 6 ou 7 par an) et donc, à travers leurs suggestions, à l'évolution du dispositif. Ce sont eux enfin qui ont permis, en 2014-2015, de mettre en place les bases d'une réelle co-animation « professeur-entreprise », en permettant à des professeurs de participer, à leur côté, aux réunions de travail de la GTEC.

### **Quid des actions qui ont suivi ?**

L'évaluation de l'action qui a suivi, la semaine de l'industrie 2015 (bilan des visites

d'entreprises effectué tant côté professeurs que côté entreprises) a fait apparaître **l'importance de « jumeler »** sur l'année scolaire l'entreprise X avec la classe Y. Il est en effet apparu combien la présentation de l'entreprise réalisée à l'automne facilitait, au printemps, l'organisation et le déroulement de la visite de cette même entreprise par les élèves : intérêt des élèves manifeste, meilleure qualité des échanges, satisfaction consécutive du professeur et du représentant de l'entreprise. *A contrario*, quelques visites réalisées dans des entreprises différentes de celles rencontrées lors de la semaine de l'économie locale de l'automne ont créé des frustrations – tant côté scolaire que côté entreprise (élèves ayant paru peu concernés d'après les dirigeants, dirigeants ayant semblé peu impliqués d'après les professeurs). Pour être totalement honnêtes, il faut tout de même préciser que ces visites d'entreprises non programmées au départ mais rendues nécessaires par la défection de certaines entreprises rencontrées à l'automne (qui ne pouvaient pour des raisons diverses organiser de visites) ont souvent été mises en place « au dernier moment ».

Sur l'année 2015-2016, il a donc été unanimement décidé de systématiser l'appariement classe / entreprise et de définir un référent classe (le professeur principal de la classe) et un référent entreprise (dirigeant ou son représentant), qui échangeront leurs coordonnées. Cette démarche associée à une anticipation plus forte des plannings des présentations en classe et des visites d'entreprises (rendue d'autant plus facile que le couple entreprise-classe sera dorénavant arrêté dès le mois d'octobre) facilitera les échanges « amont » professeur-entreprise et par conséquent la préparation de ces rencontres.

### **De la pérennité du dispositif et ses perspectives**

Le succès définitif de l'action passera nécessairement par une pérennisation du dispositif sous forme d'un portage direct de la démarche par les entreprises et des collègues (fin du rôle de pilotage et de médiation actuellement encore tenu par ma GTEC). Ce posera également la question du financement de l'opération. Disons les choses clairement, le coût de cette opération concernant plus de 400 personnes est relativement faible : de l'ordre de 2 000 €/ an correspondant aux seuls frais de transport en cars pour les visites. Il existe plusieurs modes de financement potentiels : financements côté monde éducatif et côté monde socio-économique. La pérennisation du mode de financement est donc un point à trancher rapidement.

Qu'en est-il aujourd'hui de l'objectif central de l'opération GTEC « attractivité des métiers », c'est-à-dire la sensibilisation des acteurs du territoire (en particulier des élèves – mais pas

seulement) aux métiers exercés localement ? Peut-on dès à présent parler d'évolution des représentations « métiers »?

Il est bien évidemment trop tôt pour répondre à cette interrogation. Notre véritable prise de conscience, qu'une visite d'entreprise, qu'une présentation métiers se préparent avec soin, en associant - avec un même niveau de connaissance - des acteurs aussi divers que les chefs d'entreprises, les chefs d'établissement, les professeurs, les personnels des CIO (cible à renforcer, en les invitant systématiquement aux réunions et en leur faisant peut-être jouer un rôle d'ambassadeur auprès des professeurs !) et en mettant en œuvre des « stratégies comportementales », est toute récente. Il était en effet communément admis par tous qu'une visite d'entreprise, une présentation métiers - du seul fait de la bonne volonté des uns et des autres (surtout du chef d'entreprise) - avaient nécessairement des conséquences positives sur l'image, les représentations que les élèves pouvaient avoir de ces entreprises et de ces métiers. Les évaluations effectuées à l'issue de visites nous ont collectivement montré que tel n'était pas forcément le cas et que parfois mieux valait ne pas faire de visite que d'organiser une visite maladroitement conduite. Le « qualitatif » a alors dû prendre le pas sur le « quantitatif », longtemps considéré comme parfait élément de succès (tant de visites, tant d'élèves, tant de demandeurs d'emplois...). Ces résultats ont désarçonné des personnes et renversé quelques certitudes.

Le travail conduit par le territoire de l'ouest-Aveyron, avec l'université Toulouse - Jean Jaurès, a donc été une tentative de reconstruire quelque chose à partir de ses certitudes mises à mal. Nous avons indéniablement progressé mais il reste encore beaucoup de travail à accomplir : étendre à tous les acteurs de la démarche les connaissances acquises, les enseignements tirés au fil des ces 5 dernières années (travail de maturation lent et d'échanges entre les uns et les autres : participation à des réunions bilan, diffusions de documents, partage des bonnes pratiques, co-animation...).

Il apparaît souvent à l'issue de la présentation effectuée en classe (semaine de l'économie locale d'automne) une dichotomie nette entre des élèves séduits par le travail de présentation effectué (notamment quand il s'éloigne de l'exposé magistral : storytelling, raccord à des situations de leur quotidien, appel à leurs sens...) et des élèves s'avouant avoir été peu intéressés par l'entreprise et les métiers présentés. Cette différence entre élèves d'une même classe semble nettement s'atténuer -dans un sens positif- à l'issue de la visite organisée au cours de la semaine de l'industrie du printemps, qui apparaît donc comme un excellent complément.

Il ne s'agit bien entendu nullement de transformer radicalement le point de vue ou les choix des élèves quant à leur orientation future mais de les amener à se questionner – collectivement, devant les camarades – sur les représentations *a priori* qu'ils pouvaient avoir des métiers présentés. Pour cela, il semble intéressant d'organiser – en fin de visite – une partie debriefing au cours de laquelle les élèves pourront exprimer leur étonnement, travail qui devrait permettre d'ancrer davantage les éventuels changements de représentations.

Les référents des entreprises sont de leur côté très demandeurs du retour d'impression des élèves. C'est d'évidence un bon moyen, pour eux, d'évaluer l'impression faite auprès des élèves (qui constituent en général, pour ces dirigeants, un univers assez étranger, un peu mystérieux, peu lisible) afin d'apporter des correctifs lors des présentations ou visites ultérieures. Au passage, le travail de co-animation conduit, le face à face avec les élèves, permet sans doute aux représentants de l'entreprise de mieux comprendre la nature spécifique et les difficultés inhérentes au métier d'enseignant (ce dispositif aide aussi en cela au rapprochement de ces 2 « mondes »).

Ce retour d'impression des élèves pourrait être aussi bien oral (debriefing à chaud à l'issue de la visite) qu'écrit (nous pouvons imaginer un bilan conduit avec le professeur après la visite et rédigé par les élèves). Il pourrait ainsi être demandé aux collégiens d'exprimer les éventuels changements de représentations qu'ils ont pu ressentir entre l'avant et après la visite et de faire une focale sur les aspects positifs perçus dans les métiers. Ce travail aurait un double intérêt selon nous : donner à voir aux représentants d'entreprise l'impact qu'ils ont eu sur les élèves et inscrire durablement dans les univers cognitifs des élèves les changements de représentations opérés.

Vis-à-vis du public collégiens, il serait bien que la GTEC (au fur et à mesure de son désengagement ou non de la démarche des semaines de l'économie locale) puisse à l'avenir se concentrer sur une action aujourd'hui restée au stade de projet : celle de développer – avec les chambres consulaires, acteurs au demeurant de la GTEC – une bourse des stages destinée notamment aux élèves de troisième (stages d'observation). Le travail conduit avec les entreprises du territoire, dans le cadre des semaines de l'économie locale, devrait en effet faciliter la participation de celles-ci à ce système de bourse : une participation envisagée là aussi sur un mode qualitatif (implication de l'élève, intérêt du stage, apports, échanges effectifs). Une charte d'engagement en ce sens et de bonnes pratiques a d'ailleurs été établie au sujet des stages, il y a 4 ans, par les partenaires de la GTEC. Les professeurs impliqués dans la démarche des semaines de l'économie locale pourraient, par exemple, être

d'excellents relais vis-à-vis de leurs référents entreprises respectifs, dans le cadre de cette action ciblant les 3èmes.

Il avait également été évoqué, en 2014, avec les chefs d'établissement, le projet de sensibiliser, à l'entrepreneuriat, quelques classes de 3<sup>ème</sup> du territoire, à l'image de ce qui se fait dans un établissement de ce secteur (le collège privé St Louis de Capdenac), à travers la constitution de mini-entreprises. Cette démarche requiert toutefois un appui humain (un conseil) et financier non négligeable. Dans un premier temps, l'idée serait que le chef d'établissement concerné présente à ses collègues du territoire les bienfaits de cette expérience (rôle d'échange de bonnes pratiques dévolu à la GTEC), à charge pour ses collègues de juger de la pertinence de mettre ou non en œuvre, dans leurs collèges respectifs, une démarche similaire.

### **Pour un rapprochement du monde de l'éducation et du monde socio-économique**

Le travail mené depuis 4 ans a sans cesse évolué dans le sens d'une meilleure anticipation des plannings, d'une meilleure préparation des rencontres et d'une plus grande implication des acteurs (entreprises, professeurs, élèves).

**Il est, rappelons le, dans l'objectif de la GTEC ouest-Aveyron de favoriser les échanges entre 2 univers (monde de l'éducation / monde socio-économique) qui se connaissent peu, voire qui se méconnaissent. Le travail effectué va indéniablement dans le bon sens mais mérite d'être poursuivi et renforcé.** L'idéal - à terme- serait qu'il puisse y avoir au-delà d'un contact téléphonique une vraie rencontre professeur-entreprise (en entreprise par exemple) préalablement à la semaine de l'automne, leur permettant de trouver –au-delà du « guide » aujourd'hui présenté – leurs propres modes d'expression...). Ceci constituerait sans nul doute un enrichissement « culturel » pour les 2 parties. Cette rencontre faciliterait d'autant le travail préparatoire que le professeur conduit avec ses élèves (élaboration du questionnement). Reste à résoudre la question des agendas -déjà bien chargés- des uns comme des autres.

Le regard mené sur cette action, élargi à l'ensemble du dispositif mené sur plusieurs années montre une synergie précieuse et la création d'un collectif qui a pris l'habitude de travailler ensemble. Il est rare de voir sur un même territoire TOUS les collègues impliqués dans une même action. La GTEC a su favoriser le rapprochement de ces deux mondes et a donné à des acteurs institutionnels variés (peu habitués à travailler ensemble) des objectifs



fédérateurs. Les acteurs s'autorisent des expérimentations et généralisent les évaluations qui en sont faites construisant ainsi pas à pas un **continuum expérimental qui fidélise ses acteurs et dynamise le territoire** autour d'une préoccupation commune autour de l'emploi.

Certaines idées co-construites dans le cadre de la GTEC sont diffusées sur l'ensemble des actions aveyronnaise : en ce sens, nous pouvons en déduire que les actions de la GTEC représentent un territoire d'expérimentation et d'innovation permettant la pérennisation des dispositifs sur le plan local, élargi au département et peut-être sur le plan national (diffusions à la CCI et à l'UIMM sur le plan départemental puis national potentiellement, diffusions prévues des données de recherche dans des revues scientifiques).

De ce fait, le dispositif représente non seulement un réservoir d'énergies locales mais au delà, un terrain d'expérimentation sociale propice à déployer des actions pilotes sur le plan national.

## **Table des annexes numériques (sur demande à [labbe@univ-tlse2.fr](mailto:labbe@univ-tlse2.fr))**

Questionnaires

Tableau des données

Documents diffusés au groupe