



SYNTHESE DES ÉCHANGES LORS DES SESSIONS 2022-2023-2024

LES JOURNÉES DU FUTUR

PAR L' **UNPIUT**



Les présidentes et présidents des conseils d'IUT sont des bénévoles issus des milieux socio-économiques, en lien avec leur territoire, tant en Métropole qu'en Outre-mer. L'Union Nationale des Présidents d'IUT (UNPIUT) fédère les représentants des 108 IUT pour les aider dans l'exercice de leur mandat et porter leur parole au niveau national. Notre objectif est notamment de garantir et d'améliorer le caractère professionnalisant des formations proposées par les IUT.

Dans ce cadre, l'UNPIUT a apporté sa contribution à l'évolution de l'offre de formation des IUT avec la création du Bachelor Université de Technologie (BUT). Ce nouveau diplôme, une licence professionnelle, est conçu selon une approche par compétences, avec l'implication des représentants des branches professionnelles concernées.

Nous considérons qu'il est essentiel de rester mobilisés sur l'évolution des compétences attendues dans les entreprises. Nous sommes tous confrontés à l'accélération de cette évolution, pouvant conduire à une obsolescence rapide de certaines compétences et à la nécessité d'en développer de nouvelles.

C'est pourquoi nous avons décidé de créer en 2022 les Journées du Futur, un rendez-vous annuel de réflexion prospective autour des métiers, des organisations et des compétences. Les témoignages, études et échanges partagés lors de ces rencontres ont été riches d'enseignements et de perspectives nouvelles.

Vous trouverez dans cette plaquette une synthèse des points abordés lors des Journées du Futur 2022, 2023 et 2024.

Nous vous en souhaitons bonne lecture.

Franck Bordas Président de l'UNPIUT

Chaque année, depuis trois ans, l'Union Nationale des Présidents d'IUT (UNPIUT) organise les « Journées du Futur ». Cet événement vise à recueillir les réflexions des entreprises, syndicats, branches, fédérations, OPCO, observatoires des métiers et enseignants sur les compétences futures requises dans leurs secteurs.

Lors de la mise en place du Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) avec une approche axée sur les compétences, la question de l'évolution des besoins en compétences a émergé. Les « Journées du Futur » visent à aider les IUT à rester en veille permanente et à anticiper au mieux les besoins à venir.

Les Journées du Futur (JDF) s'appuient sur la prospective métiers pour :

- Anticiper les évolutions du marché du travail et les besoins en compétences.
- Prévoir les transformations.
- Identifier les tendances et les changements technologiques, économiques et sociaux qui influenceront les métiers de demain.
- Ajuster les programmes de formation pour répondre aux futurs besoins des entreprises et des secteurs.
- Orienter et soutenir les politiques de l'emploi et de la formation.

Dans ce contexte, les travaux des observatoires de branches servent de ressources de référence pour enrichir diverses thématiques. Ils fournissent des informations détaillées sur les besoins en compétences et les évolutions des métiers propres à chaque branche. Ils aident les entreprises et les partenaires sociaux à prendre des décisions éclairées en matière de gestion des ressources humaines, de formation et de certification. En identifiant les compétences émergentes et les nouvelles technologies, ils préparent les secteurs aux défis futurs et encouragent l'innovation.

Les OPCO, en tant qu'opérateurs clés, soutiennent les branches, les entreprises et les politiques publiques dans ces enjeux. En tout, 15 branches professionnelles ou OPCO ont été conviées à exprimer les besoins de leurs adhérents en matière de compétences.

En complément des éclairages sectoriels, l'intégration des acteurs du territoire, notamment de l'économie locale, permet aux IUT de demeurer des partenaires privilégiés, ancrés dans la réalité économique et conscients des besoins en compétences.

Les « Journées du Futur » s'inscrivent dans une démarche similaire en rassemblant tous ces acteurs autour des IUT.

SOMMAIRE

P.4

JDF 2022

Prospective et démarche compétences : leviers d'agilité, d'innovation, d'attractivité

- 1- Ouverture des Journées du Futur 2022 : Anticiper Demain pour un futur durable : des compétences adaptées au marché du travail et de l'innovation pédagogique
- 2- Marché du travail : Des enjeux communs, des spécificités sectorielles pour orienter les démarches compétences.
- 3- Pour répondre aux enjeux de compétences : l'essor des innovations pédagogiques
- 4- Un changement de paradigmes pour la ligne managériale
- 5- Les IUT, pour accompagner les transitions numériques, écologiques : besoins et défis

P.13

JDF 2023

Numérique et (R) évolution des compétences et de l'acquisition des savoirs

- 1- Numérique, des enjeux historiques et sociétaux : savoirs nouveaux, transformation métiers, pratiques de formation revisités
- 2- Le métavers : un déploiement massif attendu
- 3- Blockchain et Web 3.0 : la révolution des données et des métiers
- 4- Intelligence artificielle : un outil à apprivoiser, des enjeux à maîtriser
- 5- Cybersécurité : des enjeux forts de sensibilisation et d'accompagnement
- 6- Systèmes embarqués : une sophistication technologique, des enjeux énergétiques, un besoin de compétences techniques et de soft skills
- 7- Clôture des Journées du Futur 2023 : réflexions et perspectives

P.21

JDF 2024

RSE, levier de transition écologique : les compétences nécessaires

- 1- Les jeunes sont conscients de ce qui se joue mais ont besoin d'être mieux informés pour identifier les bons moyens d'action.
- 2- Notre société a besoin de personnes bien formées pour comprendre comment utiliser moins d'énergie et moins de matière et relever ainsi les défis environnementaux.
- 3- Plus que de nouveaux métiers, la RSE fait émerger une évolution de tous les métiers dans des proportions plus ou moins importantes.
- 4- Les emplois nécessaires dans le monde de demain existent déjà, des places en formation sont disponibles.
- 5- Pour faire face aux enjeux de transition écologiques ce sont les formations scientifiques et technologiques qui prévalent.
- 6- Pour accompagner la transitions les soft skills sont déterminantes
- 7- Les démarches RSE sont de formidables leviers d'engagement
- 8- Les IUT s'engagent dans leur propre démarche de Responsabilité Sociétale des Universités

P.36

ANNUAIRE DES INTERVENANTS

ANNUAIRE OPCO ET OBSERVATOIRES DE BRANCHES

JDF 2022

Prospective et démarche
compétences : leviers d'agilité,
d'innovation, d'attractivité

LES
JOURNÉES
DU FUTUR

PAR L' **UNPIUT**



1- Ouverture des Journées du Futur 2022 Anticiper demain pour un futur durable : des compétences adaptées au marché du travail et de l'innovation pédagogique

Les « Journées du Futur » se déroulent chaque année dans un lieu exceptionnel alliant art, savoir-faire et industrie à savoir le siège de la Société d'Encouragement pour l'Industrie Nationale, 4 Place Saint Germain des Prés à Paris.

Les JDF 2022 ont eu l'honneur d'être ouvertes par Olivier Mousson, président de la Société d'Encouragement pour l'Industrie Nationale (S.E.I.N.). Il souligne les liens historiques entre la S.E.I.N et les IUT, son engagement, ainsi que l'importance de l'innovation et de l'entrepreneuriat depuis sa création en 1801.

Lors de la première table ronde, les discussions s'enclenchent autour d'un consensus :

L'IMPORTANCE DE L'ADAPTATION DES FORMATIONS AUX BESOINS DU MARCHÉ, ET LA NÉCESSAIRE COLLABORATION ENTRE LES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LES ENTREPRISES.

La réforme des IUT avec l'introduction du BUT vise à aligner les formations sur les compétences attendues par le marché du travail, en mettant l'accent sur l'insertion professionnelle et la poursuite d'études.

La réussite de cette réforme repose sur la collaboration entre les universités, les IUT, les entreprises, les branches professionnelles avec l'appui de leur opérateur de compétences (OPCO). Les compétences évoluant rapidement, nécessitent une adaptation continue des formations et des dispositifs pour répondre aux besoins des entreprises et des territoires (formation continue, VAE, Partenariat école/entreprises).

L'utilisation de nouvelles méthodes pédagogiques, permettront d'améliorer l'apprentissage et l'employabilité des étudiants. Les défis et opportunités s'orientent sur 2 axes clefs : l'attractivité des métiers d'une part, la souveraineté industrielle et transition écologique d'autre part.

2- Marché du travail : Des enjeux communs, des spécificités sectorielles pour orienter les démarches compétences

12 GRANDS SECTEURS ONT ÉTÉ EXPLORÉS LORS DE CETTE PREMIÈRE SESSION DES JDF. LES DIVERSES PRÉSENTATIONS ONT MIS EN ÉVIDENCE DES ENJEUX COMMUNS À TOUS LES SECTEURS ET DES SPÉCIFICITÉS.

1. Des enjeux communs d'ampleur

Transition Numérique



- Intégration des technologies numériques dans les processus métiers.
- Automatisation des tâches répétitives.
- Importance de la cybersécurité et de la gestion des données.

Transition Écologique et Durabilité

- Engagements en matière de durabilité et de pratiques écologiques.
- Développement de solutions respectueuses de l'environnement.
- Réduction de l'empreinte carbone et gestion des ressources.



Formation Continue et Adaptabilité



- Nécessité de former les collaborateurs tout au long de leur carrière.
- Adaptation aux évolutions technologiques et réglementaires.
- Importance de l'alternance et des partenariats avec les établissements d'enseignement.
- Renforcement des liens Entreprise/structures d'enseignement.

Attractivité des Métiers et Diversité

- Attirer de nouveaux talents, notamment les jeunes et les femmes.
- Promotion de la diversité et de l'inclusion dans les équipes.
- Amélioration de l'image des métiers pour les rendre plus attractifs.



Compétences Techniques et Comportementales



- Importance des compétences techniques spécifiques à chaque secteur.
- Développement des soft skills comme la gestion de projet, la relation client, et le travail en équipe.
- Polyvalence et capacité à travailler en réseau.



2. Des spécificités par secteur demeurent incontournables.



Agroalimentaire

- Stratégie territoriale : Valorisation des filières locales et des partenariats pour une alimentation plus saine.
- RSE : Transformation des métiers en matière de santé, sécurité et environnement.
- Filière viande : Attractivité des métiers et modernisation des procédés.



Industrie de la Santé

- Dispositifs médicaux : Diversité allant des pansements aux scanners.
- Recrutement : Défis de recrutement de techniciens qualifiés.
- Affaires réglementaires : Renforcement des compétences en métrologie et microbiologie industrielle.



Comptabilité et Gestion

- Automatisation : Tâches répétitives automatisées pour se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée.
- Data et analyse critique : Importance croissante de la gestion des données.
- Spécialisation : Diversification des cabinets par secteur d'activité et nouvelles offres de services.



Commerce

- Omnicanalité : Intégration du numérique dans les processus de vente.
- Consommation responsable : Pratiques durables et transition écologique.
- Expérience client : Amélioration et personnalisation des services.



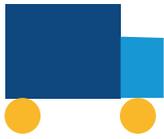
Ressources Humaines

- Accompagnement et conseil : Compétences essentielles pour les professionnels RH.
- Polyvalence : Capacité à travailler en réseau et à piloter stratégiquement.
- Scénarios futurs : Émergence de rôles comme le RH influenceur et le RH connecté.



Automobile

- Véhicules connectés : Émergence des véhicules intelligents et électriques.
- Compétences technologiques : Gestion de la data, électronique de puissance, et chimie des batteries.
- Initiatives : Programmes d'investissement d'avenir et campus des métiers.



Logistique

- Chaîne d'approvisionnement : Rôle crucial dans l'économie et la logistique inversée.
- Innovations technologiques : Véhicules autonomes et solutions de traçabilité.
- Collaboration : Amélioration de l'efficacité et de la durabilité des opérations.



Industries Créatives

- Transformations sociétales : Évolution des attentes des publics et nouvelles pratiques de consommation.
- Compétences numériques et écologiques : Montée en compétences dans ces domaines.
- Gestion de projet : Importance de la RSE et des soft skills.



Aéronautique et Spatial

- Décarbonation : Projets pour réduire l'empreinte carbone.
- Applications spatiales : Surveillance environnementale et résilience de l'industrie.
- Formation : Nouvelles compétences en numérique et cybersécurité.



Construction

- Transition énergétique : Importance de la réglementation environnementale (RE 2020).
- BIM : Usage croissant et maîtrise des logiciels de CAO.
- Gestion de projet : Compétences en gestion de projet et soft skills.



Énergie

- Sobriété énergétique : Développement des énergies renouvelables thermiques.
- Maintenance : Infrastructures existantes et formation de techniciens.
- Collaboration : Partenariats entre entreprises et institutions académiques.



Banque et Assurance

- Cybersécurité : Forte demande de profils qualifiés.
- Gestion des risques : Importance de la relation client.
- Formation continue : Renforcement des liens avec les institutions académiques.



3- Pour répondre aux enjeux de compétences : l'essor des innovations pédagogiques

Les ateliers proposés lors des JDF 2022 explorent en profondeur les innovations pédagogiques actuelles, en mettant particulièrement l'accent sur :

- Les actions de formation en situation de travail (AFEST).
- L'utilisation de la réalité virtuelle (RV) dans la formation professionnelle.
- L'usage de l'intelligence artificielle pour entraîner, positionner, évaluer, certifier.
- L'attractivité de la pédagogie du jeu.
- L'apprentissage par projet.
- L'hybridation des solutions.
- Les Situations d'Apprentissage et d'évaluations (SAé), innovation majeure de la formation du BUT.

L'innovation pédagogique est essentielle pour répondre aux défis actuels de la formation professionnelle.

En intégrant des technologies modernes et en adaptant les méthodes d'enseignement aux besoins des apprenants, il est possible de créer des parcours de formation plus efficaces, engageants et adaptés aux réalités du monde du travail.

La table ronde conclusive met en lumière l'importance de cette révolution pédagogique pour répondre aux défis aux besoins de compétences actuels et futur.

Une évolution rendue possible par la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, dite loi Avenir.

Pour aller plus loin, vous pouvez utiliser et faire connaître
Replay :

[Innovations technologiques et réalités virtuelles](#)
[Pédagogies et Expérientiel : AFEST et SAE](#)
[Les Nouvelles pédagogies](#)
[Table ronde sur les innovations pédagogiques](#)



4- Un changement de paradigmes pour la ligne managériale

Tendances fortes à retenir de la table ronde :

1- Évolution du rôle du manager :

- Complexité accrue : Les managers sont désormais écartelés entre les attentes des nouvelles générations, leur légitimité basée sur les compétences, et leurs propres aspirations personnelles.
- Changement de légitimité : La légitimité hiérarchique a évolué vers une légitimité basée sur les compétences et les comportements.

2- Nouvelles attentes des collaborateurs :

- Équilibre vie professionnelle/vie personnelle : Les jeunes générations demandent des conditions de travail flexibles et des avantages comme des salles de sport.
- Individualisation des relations : Les managers doivent adapter leur approche à chaque individu, en tenant compte des attentes et des besoins spécifiques de chacun.

3- Manager hybride :

- Gestion du synchrone et de l'asynchrone : Les managers doivent maîtriser les outils digitaux pour gérer efficacement les interactions en présentiel et à distance.
- Décryptage de l'information : Le rôle du manager inclut désormais la capacité à interpréter et à expliquer l'information accessible à tous.

4- Compétences clés pour les managers :

- Empathie, humilité, curiosité : Ces qualités sont essentielles pour établir des relations de confiance et de respect avec les équipes.
- Capacité à apprendre et à se tromper : Les managers doivent être capables d'apprendre de leurs erreurs et de cultiver une culture de l'apprentissage continu.

5- Formation et développement des managers :

- Parcours individualisés : Les plans de développement sont de plus en plus personnalisés, construits en collaboration avec les managers eux-mêmes.
- Utilisation des technologies : Les outils digitaux permettent de combiner présentiel, distanciel, travail en groupe et coaching individuel pour un développement complet.

6- Gestion du stress et sérénité :

- Absorption du stress : Les managers doivent apprendre à gérer leur stress sans le transmettre à leurs équipes, en trouvant des moyens de compensation et d'équilibre.

7- Diversité et inclusion :

- Valorisation des différences : La diversité des équipes est perçue comme une richesse, et les managers doivent être capables de s'adapter à des personnalités et des parcours variés.

8- Attentes vis-à-vis de la formation initiale :

- Culture de l'apprentissage : Les formations doivent inculquer une envie d'apprendre continue et préparer les étudiants à s'adapter aux évolutions futures.
- Connaissance de soi et des autres : Les étudiants doivent être formés à se connaître eux-mêmes et à comprendre les autres pour mieux interagir dans un environnement professionnel.

5- Les IUT, pour accompagner les transitions numériques, écologiques : besoins et défis

Trois axes prioritaires émergent des discussions :

1- La transition numérique :

Avancées technologiques, gestion des données, sécurité des systèmes d'information, réglementation associée.

2- La transition écologique et le développement durable :

En particulier dans les secteurs agroalimentaires et BTP. Importance des normes et de la réglementation dans divers domaines.

3- L'importance des compétences humaines et transversales :

Telles que le management, la gestion du stress, et la capacité à apprendre.

CONFRONTÉS À CES PRIORITÉS, LES IUT DOIVENT FAIRE FACE À DES DÉFIS :

L'attractivité des métiers et des filières, les ressources et les moyens, la nécessité de collaboration entre les IUT, les entreprises, les OPCO et branches professionnelles pour répondre aux besoins du marché du travail et la communication des actions réalisées.

Ce bilan donne les grandes orientations des prochaines « Journées du Futur ».

JDF 2023

Numérique et (R) évolution
des compétences et de
l'acquisition des savoirs

LES
JOURNÉES
DU FUTUR

PAR L' **UNPIUT**

CETTE SECONDE ÉDITION DES « JOURNÉES DU FUTUR »
PORTE SUR **LE NUMÉRIQUE ET SON ÉVOLUTION.**
QUELS MESSAGES CLÉS RETENIR ?



1- Numérique, des enjeux historiques et sociétaux : savoirs nouveaux, transformation métiers, pratiques de formation revisitées

L'INTRODUCTION DE LA JOURNÉE PORTE TROIS CONSTATS MAJEURS

1- L'impact des débats technologiques et sociétaux sur l'évolution du numérique.

Les discussions ont insisté sur l'équilibre entre technophilie et technophobie, et la nécessité de démocratiser les connaissances numériques.

2- L'impact du numérique sur tous les métiers :

Notamment la digitalisation, l'hybridation des pratiques, de nouveaux modes d'interactions, les mutations du travail.

3- L'impact du numérique sur la manière de former :

Création d'écoles internes, spécialisées, innovation pédagogique, approche multimodale. Un débat a émergé sur le rôle complémentaire des entreprises et des institutions académiques dans la formation des citoyens et des professionnels.

2- Le métavers : un déploiement massif attendu

Le métavers est un espace numérique immersif offrant de multiples applications, notamment en éducation, industrie, événementiel et recrutement. **Il permet des expériences collaboratives, des simulations réalistes sans risques, et l'apprentissage par la répétition dans des environnements virtuels.**

Malgré son potentiel, des défis subsistent : le coût des équipements, la compatibilité technologique, la formation des utilisateurs, les questions éthiques et la protection des données. Les intervenants soulignent que le métavers n'est pas destiné à remplacer le réel mais à l'augmenter, en facilitant l'accès à des environnements et des expériences enrichies.

Les premiers déploiements massifs sont attendus d'ici 2024-2025, avec un fort besoin de compétences en design, IA et intégration technologique.

3- Blockchain et Web 3.0 : la révolution des données et des métiers

LA BLOCKCHAIN EST UNE TECHNOLOGIE DE STOCKAGE ET D'ÉCHANGE D'INFORMATIONS DÉCENTRALISÉE, IMMuable, ET TRANSPARENTE.

Elle est à la base du Web 3.0, qui redéfinit la collaboration, les échanges de valeurs, et les modèles de gouvernance. Ses usages couvrent divers domaines (finance, traçabilité, NFT, propriété intellectuelle). Les métiers évoluent avec l'émergence de nouveaux profils (développeurs architectes, consultants, blockchain, tokenomistes, data engineer...).

Cependant, il existe un manque de compétences adaptées, particulièrement pour les développeurs et techniciens. 80% entreprises du secteur numérique considèrent que l'offre n'est pas suffisamment adaptée aux évolutions de la technologie d'après l'enquête de la branche. Une adaptation des formations, notamment dans l'enseignement supérieur, est cruciale pour répondre aux besoins croissants des entreprises.



4- Intelligence artificielle : un outil à apprivoiser, des enjeux à maîtriser

LA SÉQUENCE EXPLORE LES IMPACTS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) SUR LES COMPÉTENCES, LA SOCIÉTÉ ET LE TRAVAIL.

L'IA EST DÉFINIE COMME UN OUTIL PUISSANT MAIS ENCORE LIMITÉ, NÉCESSITANT UNE SUPERVISION HUMAINE ET UN USAGE CIBLÉ. LA MESURE S'IMPOSE.

Les intervenants soulignent l'importance de la formation pour développer un esprit critique face à ses potentialités et ses limites. Des enjeux géopolitiques et économiques majeurs émergent, notamment la domination des grandes entreprises technologiques et la nécessité pour l'Europe de développer des solutions locales.

Au niveau éducatif, l'intégration de l'IA dans les cursus est à considérer, tant pour les filières techniques que pour d'autres disciplines. Enfin, un appel à la collaboration et à l'innovation pédagogique est lancé, afin de mieux préparer les générations futures aux transformations induites par cette révolution technologique.

Pour aller plus loin, vous pouvez utiliser ou faire connaître

[Replay](#)

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion s'intéresse à l'impact de la diffusion de l'IA dans le monde du travail.

Évolution des compétences, des savoir-faire, du dialogue social, du bien-être, de l'autonomie, de la qualité de vie au travail, des relations interpersonnelles ?

■ Création du LaborIA avec Inria pour faire de la recherche-action, expérimenter sur le terrain et outiller, éclairer les décideurs publics et privés, fédérer les acteurs ;

En complément et actualisation (ex diffusion IA générative) d'outils déjà créés :

■ Dans le cadre d'un EDEC, guides pratiques : <https://www.perspectives-ia.fr/>

■ Ou par d'autres acteurs, par ex : Ethical AI (guide pratique Numeum) ; études OCDE

Le site pour aller plus loin et suivre nos travaux : <https://www.laboria.ai/>

5- Cybersécurité : des enjeux forts de sensibilisation et d'accompagnement

La cybersécurité implique une sensibilisation soutenue de tous les acteurs, des dirigeants aux employés, aux risques cybernétiques comme l'hameçonnage et les ransomwares. **Les petites et moyennes entreprises, particulièrement vulnérables,** doivent mettre en place des formations continues et des procédures claires en cas d'attaque. **L'intégration de la cybersécurité dans les cursus éducatifs et la promotion d'une culture numérique dès le plus jeune âge sont essentielles.**

La collaboration entre entreprises et institutions académiques permet de faciliter la production de compétences adaptées pour couvrir les risques. **Enfin, la cybersécurité est une responsabilité collective, nécessitant une culture de sécurité à tous les niveaux pour protéger les données et assurer la confiance des clients.**

Pour aller plus loin vous pouvez utiliser et faire connaître

[Replay](#)

[Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information](#)

[L'ANSSI lance un Observatoire des métiers de la cybersécurité | ANSSI](#)

6- Systèmes embarqués : une sophistication technologique, des enjeux énergétiques, un besoin de compétences techniques et de soft skills

Les systèmes embarqués deviennent de plus en plus sophistiqués grâce aux avancées technologiques telles que l'intelligence artificielle, l'apprentissage automatique et l'Internet des objets. Pour être performants et fiables, ils doivent être modulaires et bien intégrés : les différentes parties d'un système doivent pouvoir fonctionner ensemble de manière flexible et cohérente.

La cybersécurité, la durabilité les enjeux énergétiques des systèmes sont des défis majeurs, surtout dans des secteurs sensibles comme l'aéronautique et la défense pour rester opérationnels, sécurisés dans un contexte de responsabilité écologique. En termes de compétences, il est nécessaire de former des ingénieurs polyvalents capables de maîtriser à la fois le hardware et le software, ainsi que des experts en cybersécurité et en intelligence artificielle. La collaboration entre les différentes disciplines et la capacité à communiquer efficacement sont également des compétences clés.

Les entreprises doivent rendre ces métiers attractifs pour attirer et retenir les talents nécessaires à l'innovation et à la compétitivité. Les besoins en formation sont importants, avec une demande croissante pour des profils techniques spécialisés et une nécessité de développer des cursus adaptés aux évolutions technologiques. Les intervenants ont également insisté sur l'importance de la curiosité et de la capacité à s'adapter aux nouvelles technologies pour les futurs professionnels du secteur.

7- Clôture des Journées du futur 2023 : réflexions et perspectives

Comment le monde universitaire s'empare de ces évolutions, quelles formations, quelles compétences pour les enseignants ? Quelles évolutions des équipements, quelles relations avec et entre les étudiants ? Que mettre en œuvre pour faciliter/accélérer l'évolution des enseignants ?

Idées forces de la session de clôture :

Pour aller de l'avant, plusieurs actions clés doivent être entreprises :

1. Renforcer l'autoformation et la formation continue des enseignants



Il est essentiel de développer des programmes de formation adaptés aux évolutions technologiques, incluant des modules sur l'intelligence artificielle, la blockchain, et le métavers. Les enseignants doivent être soutenus dans leur démarche d'autoformation pour rester à la pointe des innovations.

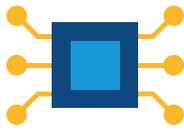
2. Promouvoir la collaboration entre les entreprises et les institutions académiques

La création de partenariats solides permettra de mieux aligner les compétences enseignées avec les besoins du marché du travail. Les entreprises peuvent jouer un rôle crucial en participant à la conception des programmes de formation et en offrant des opportunités de stages et d'apprentissage.



3. Intégrer la cybersécurité dans les cursus éducatifs

La sensibilisation aux risques cybernétiques doit commencer dès le plus jeune âge. Les établissements doivent inclure des modules de cybersécurité dans leurs programmes pour préparer les étudiants à protéger les données et les systèmes dans leur future carrière.

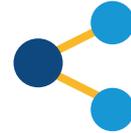


4. Développer des compétences en systèmes embarqués et en IA

La demande pour des diplômés polyvalents capables de maîtriser à la fois le hardware et le software est en constante augmentation. Les cursus doivent être adaptés pour inclure ces compétences techniques ainsi que des soft skills comme la communication et la collaboration.

5. Créer des communautés apprenantes et favoriser le partage d'expériences

Les réseaux professionnels et les politiques d'établissement doivent encourager le partage des pratiques innovantes et la création de communautés apprenantes. Cela permettra de diffuser les meilleures pratiques et de soutenir les enseignants dans leur démarche d'innovation pédagogique.



6. Maintenir l'attention des étudiants dans un environnement numérique

Il est crucial de trouver un équilibre entre l'utilisation des outils numériques et le maintien de l'attention des étudiants. Les méthodes pédagogiques doivent être variées et adaptées pour répondre aux besoins des apprenants tout en intégrant les technologies de manière efficace.



JDF 2024

La RSE, levier de la transition
écologique : les compétences
nécessaires

LES
JOURNÉES
DU FUTUR

PAR L' **UNPIUT**

La RSE est aujourd'hui un enjeu majeur. L'éducation et la formation ont, en la matière, un rôle clé pour répondre aux défis environnementaux, sociaux et économiques. Il est fondamental voire vital de donner les moyens aux étudiants de comprendre ce qui se joue et d'agir en connaissance de cause pour conduire les nécessaires transformations de nos modes de fonctionnement.

Le Ministère de l'Enseignement supérieur a d'ailleurs donné des orientations dans ce domaine. Ainsi les établissements d'enseignement supérieur doivent intégrer le développement durable dans leurs programmes et leurs modes de fonctionnement.

TOUT CELA A ÉTÉ DISCUTÉ À L'OCCASION DES DIFFÉRENTS ATELIERS DE CETTE RICHE JOURNÉE.

Que retenir de ces différents ateliers ?

- Les jeunes sont conscients de ce qui se joue mais ont besoin d'être mieux informés pour identifier les bons moyens d'action.
 - Notre société a besoin de personnes bien formées pour comprendre comment utiliser moins d'énergie et moins de matière et relever ainsi les défis environnementaux.
 - Plus que de nouveaux métiers, la RSE fait émerger une évolution de tous les métiers dans des proportions plus ou moins importantes.
 - Les emplois nécessaires dans le monde de demain existent déjà, des places en formation sont disponibles.
 - Pour faire face aux enjeux de transition écologiques, ce sont les formations scientifiques et technologiques qui prévalent.
 - Pour accompagner la transition et le changement des comportements, les soft skills sont déterminantes
- Les démarches RSE sont de formidables leviers d'engagement
Les IUT s'engagent dans leur propre démarche de Responsabilité

Pour aller plus loin, retrouvez les replays par atelier

[Keynote d'ouverture](#)
[Atelier industrie/construction](#)
[Atelier service](#)
[RSE tremplin pour les PME](#)
[Atelier Opco industries/Construction](#)
[Atelier Opco Atlas/APEC](#)
[Table Ronde Soft Skills](#)



1- Les jeunes sont conscients de ce qui se joue mais ont besoin d'être mieux informés pour identifier les bons moyens d'action

Conscients mais peu actifs, les jeunes ont besoin d'accompagnement et pour cela ils font prioritairement confiance à leurs proches et à leurs professeurs. Ceci ouvre donc des perspectives intéressantes. L'IUT, au travers ses enseignants, a la possibilité de donner des explications et du sens, d'inciter à l'action, de proposer et d'encourager des actions solidaires. Plusieurs dispositifs méconnus sont activables tels que le service civique écologique, le volontariat international ou le bénévolat.

La situation de ces jeunes générations n'est pas aisée. Tout est disponible mais ils ne devraient « pas y toucher ». Difficile d'envisager la sobriété dans un monde où le message dominant reste qu'« avoir rend heureux ». On parle régulièrement d'éco-anxiété et il n'est donc pas nécessaire d'amplifier les messages alarmants. L'objectif est d'éviter un éco-fatalisme. Le plus efficace est de mettre l'accent sur ce qui peut être fait et de redonner du sens.

Faire vivre des expériences apprenantes, travailler sur des imaginaires positifs, solliciter la créativité, accroître la motivation, partager des histoires inspirantes

Pour aller plus loin vous pouvez utiliser et faire connaître

M ta Terre a été créé par l'Agence de la Transition écologique pour accompagner les jeunes qui souhaitent s'informer et agir pour préserver la planète, prendre soin de la biodiversité et lutter contre le changement climatique. Il propose des solutions simples à mettre en place au quotidien. Ce site est écoconçu pour réduire le poids et la quantité de données échangées afin de limiter ses impacts environnementaux.
<https://mtaterre.fr/>

Les Pépites Vertes a l'ambition de permettre aux talents de s'impliquer dans la transition du monde du travail. Depuis 2022, Les Pépites Vertes est une entreprise à impact portée par une équipe déterminée à propulser les talents pour accélérer la transition écologique des organisations.
<https://www.lespepitesvertes.fr/>

Le VTE Vert : le Volontariat Territorial en Entreprise Vert a été lancé en 2018. Il s'agit d'un programme opéré par Bpifrance qui donne la possibilité à des étudiants en alternance ou récemment diplômés d'études supérieures (à partir de bac+2, jusqu'à 2 ans en sortie d'études) d'accéder à des postes à responsabilités dans des PME et ETI françaises.

Le VTE Vert sera une occasion pour eux :
d'acquérir des compétences fortes et une expérience professionnelle différenciante,
d'avoir une vision complète et transverse de l'entreprise ainsi que de ses défis futurs liés à la transition écologique,
d'être en proximité étroite avec un dirigeant d'entreprise,
de participer au rebond économique de la France.

<https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/volontariat-territorial-en-entreprise-vert-aide-vte-vert>

Une démarche de labellisation est également engagée pour permettre aux jeunes de mieux identifier les diplômes qui contribuent à la transition. Ceci permet de « taguer » 100 diplômes inscrits au RNCP et l'objectif est que cette labellisation soit visible sur Parcours Sup. L'ambition est de faire se rencontrer la volonté de s'engager et les filières d'enseignement disponibles. Les personnes qui œuvrent dans des métiers qui participent à la transition n'en sont pas nécessairement conscientes. Elles participent pourtant à la solution.



2- Notre société a besoin de personnes bien formées pour comprendre comment utiliser moins d'énergie et moins de matière et relever ainsi les défis environnementaux

La formation continue est à ce titre un enjeu aussi critique que la formation initiale. De nouveaux savoirs sont à maîtriser tel que l'écoconception des produits, l'écoconception numérique, les solutions permettant d'accélérer la décarbonation de toutes les activités, de renforcer l'efficacité énergétique.

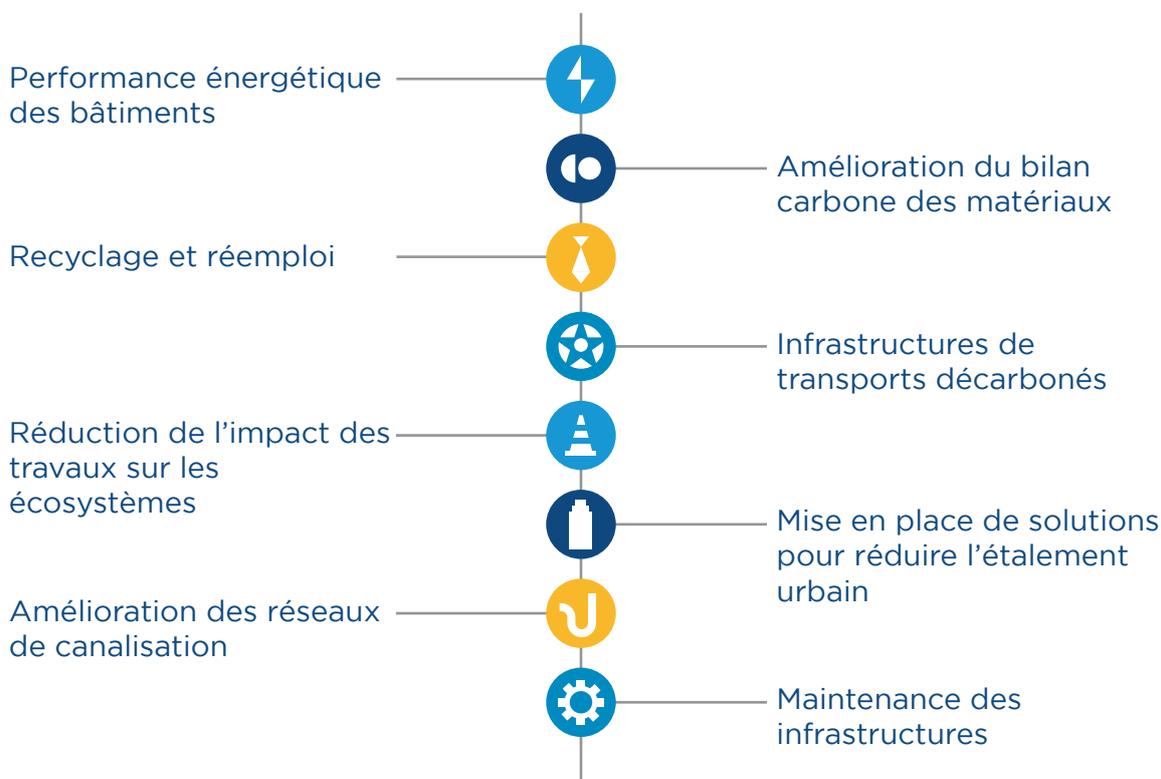
Pour atteindre la neutralité carbone en 2050, il y a beaucoup à faire. Dans ce contexte les IUT constituent de véritables laboratoires de la société de demain.



3- Plus que de nouveaux métiers, la RSE fait émerger une évolution de tous les métiers dans des proportions plus ou moins importantes.

Certains secteurs sont d'ores et déjà très engagés dans la transformation des pratiques et les enjeux de transition écologique peuvent alors constituer de véritables opportunités.

LE SECTEUR DU BTP EST CONCERNÉ A PLUS D'UN TITRE :



A la base les connaissances et compétences à maîtriser ne sont pas nécessairement nouvelles. C'est plutôt leur mise en œuvre et les buts poursuivis qui évoluent.

Le marché de l'emploi reflète ces nouveaux enjeux. Dans le BTP 193.000 emplois concourent à la transition énergétique dont 113.000 pour la rénovation, 76.000 pour l'installation de pompes à chaleur ou de chauffe-eaux et 4.000 dans le domaine des diagnostics énergétiques. Entre 2020 et 2022 le chiffre d'affaires de ce secteur a cru de 33% et les effectifs de 26%.

Les compétences nécessaires sont principalement techniques mais nécessitent aussi d'être en mesure d'apporter un conseil approprié au client et de faire travailler différents métiers ensemble.

Exemple chez Eiffage

Eiffage a pu témoigner de la manière dont la conduite des chantiers a évolué pour mieux prendre en compte les enjeux environnementaux. Le secteur du BTP est générateur d'importants volumes de déchets. Eiffage a engagé une démarche visant à sauver certains éléments pour leur donner une seconde vie. C'est en particulier le cas pour les équipements sanitaires.

Une telle approche nécessite un changement de pratiques :

- Un diagnostic spécifique doit être fait en début de chantier
- Le démontage des éléments concernés doit être minutieux.
- Des stations de remise en état avant remontage ont été développées.
- Des plateformes de réemploi se mettent en place

C'est donc une nouvelle façon de penser le chantier, une nouvelle manière de faire, des gestes différents, d'autres habitudes.

Déconstruction sélective, réemploi ou encore recyclage de matériaux, les équipes cherchent donc à optimiser l'utilisation de matières premières dès la phase d'études des projets, puis à en faire un usage écoresponsable tout en garantissant la viabilité économique de l'approche.

Pour ce faire, il est nécessaire d'engager le dialogue avec tous les acteurs de la construction : maitres d'œuvres, fournisseurs, sous-traitants, clients.

Dans le domaine industriel, les enjeux sont également importants

Certaines compétences deviennent incontournables :

- QHSE
- Maîtrise des normes environnementales
- Analyse du cycle de vie

Les métiers les plus impactés sont

- Les métiers d'ingénieurs
- La Recherche & Développement
- Les achats

Les formations les plus recherchées par les recruteurs sont donc les formations scientifiques et technologiques.

L'industrie a créé sa propre marque afin d'attirer des candidats :

« **Avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer** ». L'objectif est de faire évoluer le regard porté sur ce secteur.

Les OPCO sont des acteurs clés pour parler des compétences nécessaires dans chacun des métiers. Au travers de leurs « Observatoires des métiers » de nombreuses études sont disponibles en la matière. C'est une source d'information intéressante pour tous les acteurs de la formation.



Pour aller plus loin, vous pouvez utiliser ou faire connaître

L'Université Virtuelle Environnement et Développement durable (UVED) est l'une des huit Universités Numériques Thématiques (UNT) soutenues par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Les UNT mettent à disposition et diffusent gratuitement quelques dizaines de milliers de ressources éducatives libres et accompagnent leurs usages. En rendant accessibles gratuitement des contenus de formation de niveau universitaire, elles participent activement à l'orientation des étudiants et à leur réussite, favorisent le développement de la formation continue et facilitent la formation tout au long de la vie. Participant activement au mouvement international de l'Open Education, les UNT produisent également des MOOCs, des tests de positionnement, des ressources de remédiation, des dispositifs de découverte des disciplines universitaires, etc. Elles mettent les différents utilisateurs en réseau et sont à la disposition des établissements pour les aider à flexibiliser leurs formations.

<https://www.uved.fr/>

Retrouvez également le replay

[IUT - Journées du Futur 2024 - ATELIER RSE Industrie et construction : vers un avenir durable](#)

Dans le secteur de l'assurance la RSE est une évidence

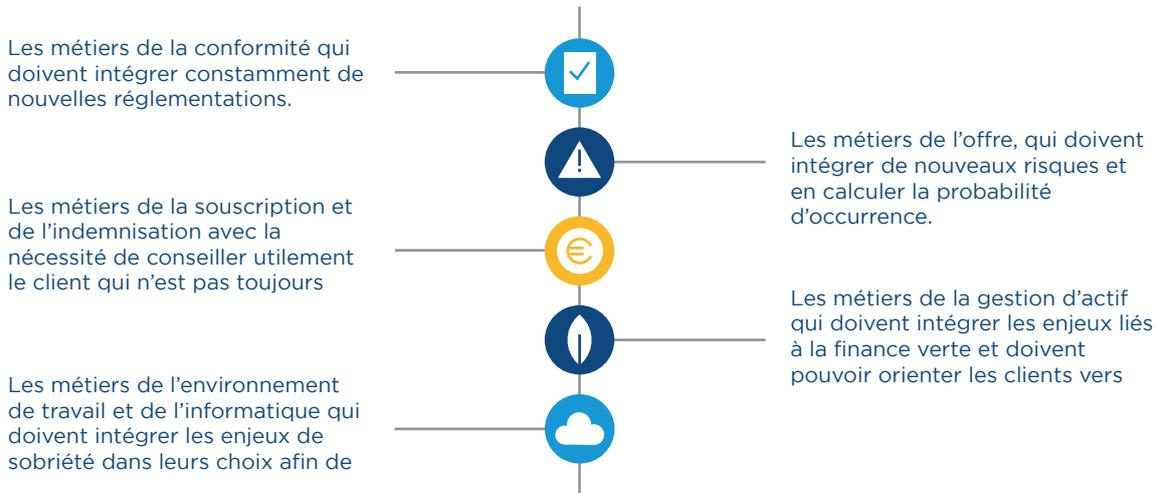
Deux approches s'opposent en matière d'indemnisation dégâts consécutif à la réalisation d'un risque :

L'approche pollueur payeur qui fait porter le paiement des dégâts sur celui qui est à l'origine de ceux-ci

L'approche assurancielle qui mutualise le paiement du risque

L'assurance relève naturellement d'une approche mutualiste qui peut cependant évoluer avec la prise en compte de la RSE.

Dans cette branche, la RSE vient impacter la plupart des métiers :



Dans tous les secteurs, certaines compétences spécifiques deviennent néanmoins incontournables telles que la maîtrise :



LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES A UN RÔLE CLÉ À JOUER ET DOIT ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES COMPLÉMENTAIRES.

- Maîtriser la norme ISO 26000 (RSE) et les réglementations portant sur l'environnement et le développement durable.
- Convaincre les directions que la transition écologique devient un atout fort de la marque employeur de l'entreprise et un atout d'attractivité pour recruter et fidéliser.
- Identifier les formations permettant de repérer des jeunes ayant intégré des briques de compétences environnementales dans leurs gestes métiers.
- Identifier les formations permettant de développer en interne de telles compétences.





4- Les emplois nécessaires dans le monde de demain existent déjà, des places en formation sont disponibles

Il n'y a pas forcément nécessité de développer de nouvelles formations. Les cursus existent déjà.

De nombreux emplois sont également disponibles. Toutefois, l'attractivité des territoires conjuguée à un manque de mobilité rendent parfois l'équation difficile à résoudre. La logique de territoire est importante pour rapprocher la formation des zones d'emploi.

Au global, la RSE conduit à recontextualiser les gestes métiers dans une logique de durabilité. Des ressources spécifiques ne sont pas toujours nécessaires même si certaines spécialisations ont vu le jour (ex : « construction durable »).

Les programmes de formation ont d'ores et déjà été revus même si ce n'est pas encore très visible et si cette démarche doit encore aller plus loin.



5- Pour faire face aux enjeux de transition écologiques ce sont les formations scientifiques et technologiques qui prévalent

CES SECTEURS PRÉSENTENT TOUJOURS UN DÉFICIT D'IMAGE ET DONC D'ATTRACTIVITÉ.

Toutes les initiatives qui permettent de faire connaître ces cursus, de montrer qu'ils sont véritablement une solution aux difficultés environnementales, de valoriser les métiers qui y sont associés sont donc clés pour inciter les jeunes à se diriger vers ces cursus. Ceci résultera nécessairement d'une action conjuguée des établissements, des OPCO et des entreprises.

Les entreprises doivent aussi travailler leur attractivité.

Un travail de fond sur les conditions de travail dans des métiers qui présentent un caractère pénible, est fondamental pour lever certains freins. Les actions en matière de marque employeur ou les process d'intégration sont aussi des éléments déterminant pour attirer et fidéliser.

Finalement se sont souvent les témoignages des salariés eux même qui ont le plus d'impact en termes d'attractivité.

Rôle des Comités stratégiques de filière au sein du Comité National de l'Industrie

Les comités stratégiques de filière (CSF) sont un élément central de la démarche inhérente au Conseil national de l'industrie. L'objectif est d'instaurer, via ces instances, un dialogue concret, performant et régulier entre l'Etat, les entreprises et les représentants des salariés sur tous les sujets-clés qui permettent la reconquête industrielle française, et ce, filière par filière.

19 comités stratégiques de filière sont actuellement labellisés. Chacun se définit par un périmètre précis, une présidence portée par une personnalité industrielle représentative du secteur, une volonté des entreprises du secteur de se coordonner et de se structurer, et une définition commune des problèmes liée à une acceptation partagée du moyen pour les résoudre. Ce mode de coopération est aujourd'hui commun aux filières : il s'agit du contrat de filière.

Ces contrats visent ainsi à structurer de manière concrète l'action des CSF. Ils recensent des projets structurants pour la filière qui engagent de manière réciproque l'Etat et les acteurs privés. Ces projets se développent autour d'axes prioritaires :

- transition écologique
- innovation et digitalisation
- souveraineté et compétitivité
- développement des compétences et de l'attractivité de l'industrie.

Les CSF ont conduit une action en partenariat avec l'ONISEP, l'Education Nationale afin de taguer 100 diplômés préparant aux métiers de la transition énergétique, du CAP au Bac+3.

Un label « Métiers de la transition énergétique » est constitué et l'objectif est de le rendre visible sur Parcours Sup. L'objectif est de faire se rencontrer la volonté de s'engager avec les filières d'enseignements disponibles.

Aujourd'hui la transition est freinée par le manque de disponibilité des compétences, cette initiative vise donc à mettre en lumière les métiers de la transition chauffagistes, électronique de puissance, soudeurs...



6- Pour accompagner la transition et les changements des comportements, les soft skills sont déterminantes

POUR CONDUIRE LES TRANSFORMATIONS DE NOS PRATIQUES ET EN LIMITER LES IMPACTS NOUS AVONS BIEN SUR BESOIN DE COMPÉTENCES TECHNIQUES MAIS LES SOFT SKILLS SONT CLÉS POUR LES ACTIVER.

Il est nécessaire de réfléchir différemment en intégrant le fait que les ressources ne sont pas illimitées, que l'usage des énergies fossiles doit être drastiquement réduit et que la préservation du vivant est essentielle. Mettre en place de nouvelles solutions, « high tech » ou « low tech », capables de délivrer un service analogue nécessite une ouverture d'esprit, de l'agilité, de la curiosité, de l'ouverture à l'autre. La capacité à collaborer, à remettre en cause l'existant, à investir le champ interdisciplinaire sont des soft skills critiques pour faire émerger les innovations déterminantes pour faire face aux enjeux de notre société.

Les soft skills sont des facteurs clés de performance, de cohésion interne. Elles sont nécessaires pour conduire les transformations d'ampleur des modèles d'affaires. Apprendre à observer les soft skills d'autrui invité à observer les siennes constitue un facteur réflexif de progrès individuel.

L'intégration de profils diversifiés favorise la remise en cause des représentations et permet des relations de travail fécondes.

Dans un marché de l'emploi tendu, les soft skills peuvent aussi permettre d'élargir le vivier des candidats quitte à former ensuite sur des compétences techniques.

Les recruteurs les recherchent et utilisent pour cela des mises en situation, les regards croisés de différents acteurs de l'entreprise, des rencontres hors les murs et intègrent aussi parfois des outils d'intelligence artificielle.

Côté candidat, on constate une véritable difficulté à identifier et formuler les soft skills. Il existe une véritable pudeur à s'exprimer sur ce sujet. Préparer les candidats à mettre en valeur leur soft skills est une nécessité.



7- Les démarches RSE sont de formidables leviers d'engagement

SI LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX SONT SOUVENT MIS EN AVANT DANS LES DÉMARCHES RSE, ILS NE DOIVENT PAS FAIRE OUBLIER LE VOLET SOCIAL DES POLITIQUES MISES EN PLACE.

L'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, l'inclusion, l'accès à la formation, l'égalité hommes/femmes, la diversité, l'équité, le partage de la valeur, sont des sujets sur lesquels l'attente est forte.

En engageant des chantiers sur ces thématiques les entreprises constatent une amélioration de la fierté d'appartenance, de la fidélisation et de l'engagement de leurs collaborateurs.

De même les actions qui s'inscrivent dans une logique d'ancrage territorial, d'engagement auprès de la société civile au-delà des frontières habituelles de l'entreprise sont également des éléments de satisfaction pour celles et ceux qui y contribuent.

Toutes ces approches viennent nourrir la soif de sens des salariés et accroît leur motivation en leur donnant de l'énergie et en favorisant la projection dans un futur désirable.

En proposant, durant les stages, un temps passé auprès de structures intervenant sur des enjeux sociétaux, il est possible de nourrir aussi l'attente des jeunes en cours de formation.





8- Les IUT s'engagent dans leur propre démarche de Responsabilité Sociétale des Universités

LA MISE EN PLACE D'UNE DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU NIVEAU DES ÉTABLISSEMENTS EST AUSSI UNE APPROCHE VERTUEUSE. ELLE A ÉTÉ ENGAGÉE ET GÉNÈRE DES INITIATIVES ENVIRONNEMENTALES



Réalisation de bilan carbone



Sobriété énergétique



Mise en place de covoiturage



Déplacements raisonnés



Initiatives sociales relevant de la lutte contre la précarité pour les étudiants



Fourniture de produits alimentaires ou d'hygiène



Mise à disposition de lieux d'échange



Initiatives en faveur de la biodiversité : inventaire de la faune et de la flore - protection des hérissons, des oiseaux - ruches.



Service de coiffure

Le référentiel national DD&RS est un outil mis à la disposition de tout établissement d'enseignement supérieur et de recherche, quel que soit son degré d'avancement dans la démarche de développement durable, décliné en axes et en niveaux de maturité. Il est donc un outil d'aide à l'élaboration d'une démarche et d'auto-évaluation des actions de développement durable.

Le CIRCES anime un réseau de partage d'expériences et de bonnes pratiques et accompagne les établissements et fait vivre la démarche DD&RS.

Pour initier et faire vivre ces approches, la sensibilisation des personnels des IUT est une étape clé permettant de mobiliser les agents et les enseignants.

CONCLUSION

Nous devons collectivement veiller à montrer la voie qui nous conduit à la mise en œuvre des changements nécessaires de nos modèles.

La clé sera de faire se rencontrer la volonté de s'engager des jeunes et les filières d'enseignement disponibles qui participent de l'avenir. Il s'agit de faire comprendre aux jeunes que ces filières et ces métiers sont une partie de la solution. Que dans les IUT, ils sont au bon endroit pour se préparer à relever les défis de demain

La formation et l'accompagnement des enseignants est également nécessaire.

De nombreuses ressources sont mobilisables au travers :

- Des Observatoires des métiers des différentes branches professionnelles.
- De l'UVED.
- De l'ADEME.
- Du Conseil National de l'Industrie et de ses Comités stratégiques de filières.
- La plateforme CoBaz pour l'accès aux normes AFNOR.
- Les Chambres Consulaires.

Il nous faut préparer les jeunes à relever les défis de demain et les mettre en situation

LE COMITÉ PROJET DES JOURNÉES DU FUTUR

(Franck BORDAS, Jean Luc CHAUSSAVOINE, Sylviane DEBAIL, Jean Michel LEFAURE, Nicolas RENAUDIN, Hervé ROUVRE, Serge SABLE, Marie-Jeanne SIMONINI, Michèle VINCENT et Catherine GUYONNET pour la coordination)

REMERCIÉ TOUS LES INTERVENANTS POUR
LEUR CONTRIBUTION ET LEURS
TÉMOIGNAGES ÉCLAIRANTS LORS DES
JOURNÉES DU FUTUR 2022, 2023, 2024

ENTREPRISES

SECTEUR SECONDAIRE

BASTARD Patrick, Directeur de la recherche, Expert Leader stockage d'énergie, Groupe Renault (JDF 2022)
BEAUJARD Lysiane, Directrice Formation Danone France, Danone Academy & Futurskills (JDF 2022)
BERNUCHON Jérôme, Responsable R&D et industrialisation - Groupe ROSENBERG - ECOFIT&ETRI PRODUCT (JDF 2023)
BOURREL Sandra, Responsable Formation et Gestion des Compétences, Groupe ARTERRIS (JDF 2022)
CASENAVE-PÈRE Sylvie, Présidente POSSON PACKAGING (JDF 2024)
CHOIMET Zoé, Directrice d'établissement, EIFFAGE Construction Amélioration de l'Habitat (JDF 2022)
DELCELIER-DOUCHIN Françoise, Ingénieur en charge des Applications aval au C.S.G (JDF 2022)
CONSTANT Florence, Directrice Santé, Sécurité et RSE, Supply Chain EMEA , McCormick & Company (JDF 2022)
HAMAOUI Mohamed, Responsable RSE EIFFAGE CONSTRUCTION ET AMELIORATION DE L'HABITAT (JDF 2024)
LESCOP Pér Erwan, Responsable des Ressources Humaines, FUJIFILM France Medical Systems (JDF 2022)
MAXANT Olaf, Direction de l'innovation du groupe EDF Responsable du Programme EDF Pulse Factory (JDF 2024)
MIRONNEAU Christophe, Site Manager Lyon -Biot, Intégra Life sciences (JDF 2022)
NEGRIE Xavier, Responsable formation et Campus AGROMOUSQUETAIRE (Groupement des Mousquetaires), (JDF 2022)
PRIEUR Philippe, Responsable Production, OLYMPUS (JDF 2022)
QUILLET Thierry, DGA GIFAS (JDF 2022)
RETIF François, Responsable Développement des Produits Connectés - Groupe SEB (JDF 2023)
RUFFAT Marion, Responsable Compétences - Airbus Atlantic (JDF 2022)

SECTEUR TERTIAIRE

AUCLAIR Jean-François, DG de O2 du groupe OUI CARE (JDF 2024)
BARON Hervé, Vice-Président RH, McDonald's France (JDF 2022)
BIAUDET Sébastien, Chief technology officer - Davi the humanizers (JDF 2023)
CHRETIEN Laurent, CEO KOMODAL CAMPUS VIRTUEL (JDF 2023)
GERARD Yannick, Responsable Recherche et Développement - Davi the humanizers (JDF 2023)
GOURANTON Germain, Directeur Général et Associé, NALDEO GROUP (JDF 2024)
JALINIER Erwan, DG Adjoint, Léon Fish Brasserie (JDF 2022)
JELONEK Anne Marie, Directrice agence Bergamote (JDF 2022)
LEFAURE Jean-Michel, Président de Planet Bourgogne (JDF 2022, JDF 2023, JDF 2024)
LESANNE David, Directeur des Ressources Humaines K par K (JDF 2024)
LUC Céline, Directrice gestion des talents, Groupe STEF
MOUSSAÏD Sanaa, Fondatrice, WORLD OF NUMERIC (JDF 2023)
PANSERRIEU Frédéric, Manager conseil ORANGE CONSULTING (JDF 2023)
VINCENT Aymeric, Directeur de la Transformation et de l'Innovation RH, Groupe Les Echos-Le Parisien. Président de la CPNEF de la Presse et des Agences de Presse (JDF 2022)

SYNDICATS, BRANCHES PROFESSIONNELLES, OPÉRATEURS (OPCO, OBSERVATOIRES...)

BELAIR Xavier, Délégué régional AFT Pays de Loire en coordination (JDF 2022)
BOREL Monique, Secrétaire Générale, SNITEM (JDF 2022)
BOUCHERON Anastasia, Directrice des affaires sociales, Association Nationale de l'Industrie Alimentaire (JDF 2022)
CARRIER Mathieu, OPCO ATLAS, Directeur des politiques de Branches, (JDF 2023, JDF 2024)
COHEN Caroline, Directrice Compétences, Emploi et Formation, Plateforme Automobile (PFA)
COHEN-HADAD Bernard, Président CPME IDF (JDF 2022)
DAGAND Hervé, CONSTRUCTYS, Responsable Observatoires, Etudes et Ingénierie, (JDF 2022, JDF 2024)
DEVEAUX Gwenaëlle, Cheffe de projet prospective métier OPCO ATLAS (JDF 2023)
DEVINEAU Julie, Cheffe de projet Prospective METIER - OPCO ATLAS (JDF 2023)
ESCHASSERIAUX Ghislain, Délégué Général, FEDENE (JDF 2022)
EGAL Xander, Responsable des Affaires Internationales et Innovation, Association Nationale de l'Industrie Alimentaire (JDF 2022)
EVEN-QUESNEY Nathalie, Directrice Générale CERTIDEV certification et services, organisme certificateur (JDF 2022)
GILBERT Maddy, Secrétaire Nationale Confédérale CFE CGC Transition vers un monde durable, (JDF2024)
GIRARD Norbert, Secrétaire général de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (OEMA), (JDF 2024)
HUBERT Dominique, Membre du bureau de l'OPCO ATLAS - Porte-parole de la délégation patronale de la branche de l'expertise-comptable et du commissariat aux comptes - Dirigeant du cabinet FITECO (JDF 2022)
LEVASSEUR Clément, Responsable coordination des Branches OPCO2i, (JDF 2022)
LOMBARDO Elodie, Directrice Innovation et Ingénierie Sociale, AFDAS, (JDF 2022)
MARTIN Ludovic, Directeur Support et Développement, Constructys (JDF 2022)
METAYER Antony, Directeur Général CPME PARIS (JDF 2023)
MICHÉ Pascal, Responsable pôle Ingénierie et innovation pédagogique CCCA-BTP (JDF 2023)
MEYER Alexis, Directeur des Affaires Sociales de France Assureurs, (JDF 2022)
NECHELIS Dominique, Directrice de la Formation de l'Ordre des Experts-comptables - Membre de la commission pédagogique nationale GEA-CJ (JDF 2022)
PARIS Jean Marc, Délégué régional AFT Ile de France (JDF 2024)
PIAU Claire, Responsable de Département Observation et Prospectives de l'Emploi, AFDAS (JDF 2022)
QUINTREAU Laurent, Secrétaire Général, Syndicat BETOR-PUB (JDF 2022)
ROZE DES ORDONS Leila, Responsable Département Ingénierie projets formation et Innovation, AFDAS (JDF 2022)

ROUSSEAU Emilie, Directrice Branches et Observatoires, OPCOMMERCE Opérateur de compétences des entreprises du commerce (JDF 2022)
TERRAIL Elisabeth, Responsable du projet Compétences Nucléaires - Présidente de l'Université des Métiers du Nucléaire (JDF 2022)
TONDEUR Hubert, Vice-président de l'ordre des experts comptable chargé de la durabilité, (JDF2024)
TUROCHE André Guy, Directeur des Affaires Sociales de l'AFB, Association Française des Banques (JDF 2022)
VERHAEGHE Stéphanie, Directrice Appui aux Branches et Action Prospective OPCO 2I (JDF 2024)
VIDAL Éric, Membre CFE CGC du Comité Stratégique de la Filière Automobile (JDF 2022)

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, ACTEURS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

BARTHEZ Anne Sophie, DGSIP (JDF 2022)
BENECH David, Directeur opérationnel, Campus des métiers et des qualifications Rhône Alpes (JDF 2022)
CHARBIT Mikael, Directeur des certifications de France Compétences (JDF 2022)
CHATRAS Matthieu, Directeur de l'Université Numérique Thématique IEL (IUT EN LIGNE) (JDF 2022)
COURILLEAU Patrick, DGSIP (JDF 2023)
EYNARD Francis, Président Centrale Pédagogique des IUT (JDF 2022)
DHENIN Jean François, Directeur Centrale Pédagogique des IUT (JDF 2022)
GRANGE Mireille, SGPI (JDF 2023)
GOUDEY Alain, Directeur Général Adjoint Digital, NEOMA (JDF 2023)
LAMBLIN Pierre, APEC Directeur des Données et des Etudes, (JDF 2024)
MARTIN Martial, Président ADIUT (JDF 2022, JDF 2023)
MERCANTI GUERIN Maria, Maître de conférences (JDF 2023)
MORINEAUX Mathilde, Education Directeur, @XPRL Commons (JDF 2023)
NIAUDEAU Laetitia, DGA APEC (JDF 2024)
PICART Aurélie, Déléguée Générale des NOUVEAUX SYSTÈMES ENERGÉTIQUES, (JDF 2024)
POISSON Laurent, Directeur IUT DE LAVAL, Association des directeurs d'IUT (JDF 2024)
RAVIER Céline, Consultante relations entreprises, APEC DR IDF (JDF 2022)
REMY Stéphane, DGEFP, Sous- direction politique de la formation et du contrôle (JDF 2022)
SANCHEZ Emilien, Directeur Formation Professionnelle Lyon 3, Vice-Président FCU, Conseiller Formation Professionnelle GIP FUN (JDF 2022)
SCOUARNEC Aline, Professeure des Universités, AGRH (JDF 2022)

EXPERTS

BAUER Aurélie, Cheffe du centre de formation à la sécurité des systèmes d'information ANSSI CFSSI (JDF 2023)
BORTZMEYER Martin, Responsable de mission « Enseignement aux enjeux environnementaux », Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires (JDF 2024)
CLEMENT Florence, Coordinatrice de l'information grand public et jeunes & missions éducatives de l'ADEME (JDF 2024)
DESCHAMPS Viviane, Chargée de mission à la direction données des études, APEC (JDF 2022)
DRUELLES Alain, Associé fondateur Quintet, Ancien conseiller attaché au Ministère du Travail en charge de la Formation Professionnelle (JDF 2022)
DUMAS Amélie, Cheffe de projet actions PACTE-GIP-ALFA, Centre-Val de Loire (JDF 2022)
HEBRARD Manuela, Responsable du pôle activité formation, Institut Technique ADIV (JDF 2022)
HIRSCHAUER Xavier, Lieutenant-colonel de réserve - Expert à la division Maîtrise des Armements de l'Etat Major des armées pour le domaine aérospatial (JDF 2023)
HUMEAU Sylvain, Président du GARF
LECHELLE Yann, Entrepreneur en résidence @ Inria Institut National de Recherche en Sciences et Technologies du numérique (JDF 2023)
LEMOINE Éric, CEO House Of Co design et Re loaded, (JDF 2024)
LENOIR Sarah, Avocate - ALKEEMIA AVOCAT (JDF 2023)
LEXTRAIT Loïc, Directeur Général, Evaveo (JDF 2022)
RIBOUD Olivier, Directeur Général, L'Industreet (JDF 2022)

INVITÉS HONORIFIQUES

MOATTI Alexandre, Haut fonctionnaire et historien des sciences
MOUSSON Olivier, Président de la Société d'Encouragement pour l'Industrie Nationale
TASSE Jean Michel, Société d'Encouragement pour l'Industrie Nationale

ANIMATEURS

BASTARD Séverine, Vice-Présidente IUT Marne-La-Vallée (JDF 2024)
BORDAS Franck, Président de l'UNPIUT, Président IUT de Tours (JDF 2022, JDF 2023, JDF 2024)
CHAUSSAVOINE Jean Luc, Trésorier de l'UNPIUT, Président IUT Normandie Grand ouest (JDF 2022, JDF 2023, JDF 2024)
GUILLOU Philippe, Président IUT Laval (JDF 2022)
GUYONNET Catherine, RHAPS'ODE, Chargée de mission pour l'UNPIUT ((JDF 2022, JDF 2023, JDF 2024)
MARRA Annie, Présidente IUT Avignon (JDF 2022)
MIZRAHI Robert, HUMAN KNOWLEDGE, Past Président fondateur de l'Executive Education de Polytechnique (JDF 2022, JDF 2023, JDF 2024)
PAVARD Céline, Présidente IUT de Sceaux (JDF 2024)
ROUCH Hélène, Présidente IUT Toulouse (JDF 2022, JDF2023)
ROUVRE Hervé, Président IUT Le Mans ((JDF 2022, JDF 2023, JDF 2024)
SABLE Serge, Président IUT Paris Saclay (JDF 2022)
VINCENT Michèle, Présidente de l'IUT de BOBIGNY ((JDF 2022, JDF 2023, JDF 2024)

Liens d'accès aux observatoires de branches

AFDAS
<https://observatoires.afdas.com/>
AKTO
<https://observatoire.akto.fr/>
OPCO ATLAS
<https://www.opco-atlas.fr/prospectiveAtlas.html>
Observatoire des Métiers de la Banque : observatoire-metiers-banque.fr
Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance : metiers-assurance.org
OPCO 2i (Inter industries)
Site : opco2i.fr
Observatoire Compétences Industries : observatoire-competences-industries.fr
OPCO OCAPAT
<https://www.ocapiat.fr/les-7-observatoires-des-metiers/>
OPCO Cohésion Sociale
Observatoire des Métiers de la Cohésion Sociale : opco-cohesionsociale.fr
OPCO EP (Entreprises de Proximité)
Observatoire des Métiers de l'Alimentation (Omad) : opcoep.fr/observation
Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales (Ompl) : opcoep.fr/observation
OPCommerce
Observatoire Prospectif du Commerce : lopcommerce.com
<https://www.lopcommerce.com/l-observatoire-prospectif-du-commerce/presentation/>
OPCO MOBILITE
<https://www.opcomobilites.fr/espace-observatoires>
Observatoire des Métiers des Transports et de la Logistique : opco-mobilites.fr
OPCO CONSTRUCTYS
<https://www.constructys.fr/>
Observatoire des Métiers du BTP (Bâtiment et Travaux Publics) : metiers-btp.fr
OPCO SANTE
<https://www.opco-sante.fr/observatoire-de-lopco-sante>
Autres Observatoires
Observatoire des Métiers de la Propreté** : observatoire-metiers-proprete.com
Observatoire des Métiers de la Chimie** : observatoire-metiers-chimie.org
France compétences. <https://www.francecompetences.fr/fiche/la-grande-bibliotheque-entree-unique-vers-lensemble-des-travaux-diffuses-par-les-observatoires-de-branche/>
Les acteurs de l'observation - Observatoire des Territoires. <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/partenaires>
Cartographie des métiers de l'industrie de la santé : www.snitem.fr
Certifications et métiers des métiers de l'hôtellerie et des restaurations :
www.certidev.com
www.Metiers-hotel-resto.fr

Supports IUT

IUT EN LIGNE
<https://reussir.iutenligne.net/>
Centrale Pédagogique des IUT
<https://www.centrale-iut.net/>
UNPIUT
Union Nationale Des Présidents d'IUT - UNPIUT



UNPIUT