

Professionnels,

Partagez votre expérience

Conseiller-Echanger-Transmettre

N° 6 - Décembre 2013



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



Les discours d'ouverture

Première rencontre Ecole Entreprise La « compétence » tout au long de la vie : une responsabilité partagée

Reims - 10 octobre 2013



Organisée par le rectorat de l'académie de Reims en partenariat avec l'association française pour le développement de l'enseignement technique (AFDET), cette rencontre a réuni plus de 150 participants : CET, inspecteurs, proviseurs, principaux de collège, chefs de travaux, organisations professionnelles, membres AFDET et divers services du rectorat.

Tout au long de cette journée, des conférences, tables-rondes et rencontres ont permis aux participants d'échanger sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, d'analyser les missions très diverses des CET, en particulier en matière de validation des acquis de l'expérience et d'élaborer de nouvelles pistes de développement.

Comment le CET peut-il faire évoluer le lien école-entreprise ? Quels leviers pour développer les relations entre les EPLE et les CET ? Quelle place pour le CET dans les dispositifs d'orientation au collège ? Comment l'éducation nationale peut-elle favoriser l'implication des CET ? Cette journée a permis de dégager des éléments de réponse à ces problématiques en s'appuyant sur les témoignages de différents acteurs.



Philippe-Pierre Cabourdin
Recteur de l'académie de Reims
Chancelier des Universités

*« Le projet académique 2013-2016 que je viens de diffuser nous fixe quelques nouveaux axes de travail pour les années à venir. J'en retiendrais deux qui se situent dans notre champ d'intérêt aujourd'hui : **L'esprit d'entreprendre, l'ambition et l'élevation des qualifications.***

*Nous voulons améliorer le taux d'accès des élèves à une qualification supérieure, limiter encore le décrochage scolaire. Nos performances s'améliorent chaque année et rejoignent les normes et moyens nationaux. Enfin, j'entends favoriser les partenariats dès lors qu'ils contribuent à la réussite des élèves, de leur orientation, leur insertion professionnelle. C'est pourquoi il me semble que le rôle des CET – les conseillers de l'enseignement technique – est de nature à favoriser **l'inter médiation** entre les entreprises et les établissements. Certes, les relations avec les fédérations, les branches et les syndicats professionnels sont déjà développées, le plus souvent grâce à des contrats d'objectif, des accords-cadres ou des conventions. Mais nous avons besoin de l'engagement des CET et de l'AFDET à nos côtés ».*

« La formation professionnelle tout au long de la vie se construit en région. C'est pourquoi l'AFDET se réorganise progressivement de manière à disposer dans chaque région non seulement de sections départementales actives mais d'une délégation régionale qui leur permet d'être en contact direct avec les acteurs et décideurs régionaux.

La Champagne-Ardenne vient de se doter d'un délégué régional en la personne de M. Pascal LANDREAT qui a bien voulu s'atteler à cette tâche importante. Je l'en remercie et adresse tous mes vœux de réussite à l'AFDET Champagne-Ardenne.

Je voudrais enfin saluer les conseillers de l'enseignement technique qui ont bien voulu répondre à la double invitation du recteur et de l'AFDET. Je veux les assurer de toute la considération et de tout l'intérêt que l'AFDET porte à leur mission et au dévouement avec lequel ils la remplissent, qu'il s'agisse de participer à la création de nouveaux diplômes dans une CPC, de siéger dans un jury d'examen ou de VAE, de tisser des liens quotidiennement et au plus près du terrain entre l'entreprise et nos établissements ».



Etienne Bessac
Président
AFDET Nationale



Pascal Landréat,
Délégué Régional AFDET
Champagne Ardenne

*« Je terminerai d'ailleurs mon propos en m'adressant à vous les CET qui sont présents dans cette salle. Votre rôle à nos côtés est primordial, il est essentiel pour les élèves, pour les étudiants. Bien sûr historiquement vous participez à l'élaboration des examens, vous êtes membres des jurys dans vos disciplines respectives, mais vous avez un rôle important dans la transmission de vos savoirs, de vos expériences, pour parler de vos métiers et filières dans lesquelles vous exercez. Vous êtes partie intégrante de « **L'Éducation à l'Orientation** » de nos jeunes, et puis vous avez aussi toute votre place dans la reconnaissance des compétences des salariés, des demandeurs d'emplois au travers de la VAE dans laquelle vous êtes associés ».*

Pour retrouver en vidéo les différents discours d'ouverture de la matinée, cliquez sur les photos.



Du perfectionnement à la formation tout au long de la vie : retour sur un siècle d'histoire.

Au lendemain de la Première Guerre mondiale, ce qu'on appelle alors le « perfectionnement » est une préoccupation partagée par les grandes entreprises qui cherchent à fidéliser les ouvriers qualifiés et par la Direction de l'Enseignement technique qui souhaite construire un cursus d'excellence ouvrière fondé sur les cours professionnels sanctionnés par le CAP puis les cours de perfectionnement couronnés par le Brevet professionnel (créé en 1926). Cette construction s'inscrit dans un projet politique visant la formation « méthodique et complète » de « l'Homme, du travailleur et du citoyen ». Dans la réalité, le Brevet professionnel est un diplôme rare qui sert à sélectionner une élite destinée à des fonctions d'encadrement et à réguler l'accès aux professions réglementées. Pendant longtemps, le perfectionnement reste principalement limité aux grandes entreprises. Dans le contexte économique des années 1960 où le manque de main-d'œuvre qualifiée est criant, les employeurs sollicitent l'Enseignement technique. Les enseignants se mobilisent au service d'une cause qui leur paraît digne des valeurs portées par le monde éducatif depuis le début du siècle : la promotion sociale par l'éducation et le perfectionnement. Mais les obstacles financiers et les contraintes matérielles rendent très difficiles l'accès des salariés à la formation. La majorité de ceux qui suivent des cours, le font hors de leur temps de travail et ne bénéficient souvent d'aucune aide. Dans ces conditions, on estime qu'il faut environ une dizaine d'années à un ouvrier qualifié pour devenir technicien supérieur.

La mise en place d'un véritable dispositif de « formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente » par la loi du 16 juillet 1971, résulte de l'action conjuguée d'élites réformatrices : les militants de l'éducation populaire promoteurs de pratiques pédagogiques en rupture avec celles de l'école ; les cadres modernistes des grandes entreprises qui voient dans la formation un outil de mobilisation des individus pour améliorer la productivité et un outil de pacification des rapports de travail ; les experts du plan qui font admettre sur la scène publique la nécessité de lier l'éducation à l'économie ; les cadres syndicalistes qui militent pour le droit individuel à la formation pendant le temps de travail sans perte de salaire.



Après la mise en ordre opérée par cette loi et dans un contexte de montée du chômage de masse, les notions de « perfectionnement » et d'« éducation » (professionnelle, ouvrière, populaire) sont remplacées par celles de « formation » professionnelle, continue, permanente, puis...tout au long de la vie. Ces évolutions révèlent les mutations profondes qui affectent le rapport salarial : à la fin du XX^e siècle une rupture majeure s'est opérée avec les compromis économiques et sociaux construits au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. C'est désormais moins le temps mis par le salarié à la disposition de l'employeur qui est rémunéré, que son efficacité et ses résultats. Dans cette perspective, la notion de « compétence » occupe une place centrale. Définie dès la fin des années 1950 par Raymond Vatier (ingénieur chez Renault), comme « la conjonction heureuse » de « connaissances, d'aptitudes et de bonne volonté », elle se diffuse progressivement dans le système éducatif français et est maintenant au cœur des politiques européennes d'éducation et de formation. Le salarié est désormais tenu pour responsable de l'entretien de ses compétences « tout au long de sa vie » lesquelles conditionnent son employabilité. Dans cette logique, les certifications professionnelles apparaissent comme les instruments les plus appropriés pour identifier et comparer les connaissances et les compétences détenues par les individus. Le terme « certifications » n'est d'ailleurs pas dénué d'ambiguïté dans la mesure où il désigne à la fois des attestations, des certificats, des habilitations et des diplômes ; en réalité, cette variété d'acceptions reflète la grande hétérogénéité qui caractérise les différents pays de l'Union européenne quant aux conceptions du rôle de l'État dans la formation et la certification. D'autre part, la volonté de massifier l'accès aux certifications pour favoriser l'employabilité des individus, a multiplié les formes de validation et généré une rupture du lien entre formation et certification.

Une question mérite alors d'être posée : le diplôme professionnel est-il toujours un titre dont peut se prévaloir le salarié ou seulement une condition nécessaire mais non suffisante pour accéder à l'emploi ? Est-il devenu une norme qui signale une capacité à répondre aux nécessités strictement productives des entreprises ? Si tel est le cas, il convient de s'interroger sur la dimension culturelle et citoyenne des savoirs qu'il valide. La réponse à cette question est décisive pour l'avenir car, comme le signalait en 1993 le Haut Comité Éducation-Économie, une « société de chômeurs diplômés n'a rien à envier à une société de chômeurs sans diplômes. Elles sont l'une et l'autre un même péril pour le progrès social et pour l'image même que l'on se fait de chacun des acteurs d'une démocratie au quotidien ».



Retrouvez l'intégralité de
la conférence
en vidéo
en cliquant sur le lien :



La table ronde n°1



Développer les compétences des salariés. Quand ? Comment ? Pourquoi ? Quels acteurs ?

Animateur :

- ◆ **Bruno GRATKOWSKI**, Adjoint au Délégué Académique aux Formations Initiale et Continue / Rectorat de Reims.

Intervenants :

- ◆ **Bettina FRANCOIS**, Responsable Formation, AXON' CABLE SAS à Montmirail (51)
- ◆ **Ingrid FEVRE**, Agent du Patrimoine à la mairie de Pont Sainte Marie (10)
- ◆ **Alain KIMMEL**, Secrétaire Général de l'Union Régionale Champagne Ardenne Force Ouvrière
- ◆ **Corinne VALENTIN**, Directrice OPCALIA à Chalons en Champagne.
- ◆ **Karima TOUATI**, Conseillère en formation continue, GRETA de la Marne
- ◆ **Sylviane Paillard**, Conseiller de l'Enseignement Technologique, chef d'entreprise (coiffure)

La compétence ne se réduit pas au résultat obtenu, elle nécessite de s'interroger sur les « façons de faire ». Les façons de faire renvoient aux aptitudes mobilisées pour répondre aux exigences d'une situation professionnelle. La combinaison de ces aptitudes est fonction des individus et de leur appréhension de la situation. La plupart des salariés se contentent de capitaliser sur leurs compétences qui les récompensent à court terme.

L'entreprise n'est pas un pourvoyeur d'avenir, mais d'expérience. Une grande partie de notre vie se déroule au travail. Il semble donc normal de penser que l'entreprise doit nous permettre d'évoluer et d'endosser de nouvelles responsabilités. Cependant beaucoup de salariés estiment que l'entreprise qui les emploie ne leur promet aucun avenir ni perspective de carrière sur le long terme.

Entrer dans une entreprise dans l'espoir qu'elle comble tous nos désirs de carrière est mettre en péril son avenir. Aujourd'hui, l'époque où un salarié pouvait construire sa carrière au sein d'une même et seule entreprise est révolue. Les statistiques montrent que l'on change de société, de poste ou de secteur environ tous les 5 ans.

La formation continue contribue à entretenir et adapter les compétences professionnelles tout au long de la vie grâce à différents dispositifs, selon sa situation : salarié ou demandeur d'emploi. Elle vient compléter la formation initiale, notamment pour répondre aux besoins de développement de l'activité économique.

Souvent en effet, la formation est un levier indispensable pour trouver un nouvel emploi. Suivre une formation permet de se perfectionner dans son métier, de développer des compétences supplémentaires et de mieux répondre aux attentes du marché de l'emploi.

L'enjeu est de choisir la formation qui sera la mieux adaptée au profil et aux objectifs professionnels.

L'essentiel est de bien choisir ce petit "plus" qui viendra enrichir le parcours et qui rendra le profil plus attrayant pour les employeurs. Plusieurs dispositifs de formation permettent d'acquérir des compétences supplémentaires.

Vouloir changer de métier : Après quelques années de vie professionnelle, c'est un acte important qui engage l'avenir. Les raisons sont multiples : problèmes de santé, évolutions technologiques, volonté d'aborder un secteur porteur ou simple envie de changement

Les métiers évoluent de plus en plus rapidement et passer par une période de formation qualifiante pour apprendre un nouveau métier semble indispensable pour retrouver un emploi. Plusieurs dispositifs existent pour apprendre un nouveau métier, notamment les formations qui alternent périodes en entreprises et périodes en organisme de formation.

En conclusion : Le développement des compétences est le résultat d'une combinaison originale des différents moyens de développement mis à la disposition des entreprises. Si la formation reste un vecteur fort, elle ne peut donner son plein effet que si elle est combinée avec d'autres moyens. Pour y parvenir, responsables de formation, responsables hiérarchiques et formateurs devront de plus en plus jouer la carte de l'audace et de l'innovation et s'engager dans une évolution de leurs pratiques.

Pour retrouver l'intégralité des débats de cette table ronde, cliquez



La table ronde n°2

Reconnaître et valider les compétences tout au long de la vie professionnelle : rôle, place, et enjeu de la V.A.E ?



Animatrice :

Marie Françoise BRUNEAU,
Présidente AFDET Marne



Intervenants :

- ◆ **Damien VENET**, Référent VAE à l'Agence de reconversion au ministère de la Défense Châlons en Champagne.
- ◆ **Norbert JAOUEN**, Chargé de mission au ministère de l'Éducation Nationale
- ◆ **Françoise-Dominique DANGOUMAU**, Correspondante Régionale de la CNCP Académie de Grenoble
- ◆ **Renée HASEL**, Conseiller Enseignement Technologique



La VAE, telle qu'elle a été définie par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, véhicule une charge symbolique forte en tant que nouveau « marqueur social ». Mais au-delà de cette dimension socio-affective et cognitive, elle actualise ou potentialise bien des enjeux que nous avons visé à éclairer, notamment pour les deux acteurs clés que sont les entreprises et les salariés.

Depuis maintenant une quinzaine d'années, les modes de reconnaissance et de validation n'ont cessé de se diversifier. Tout d'abord traditionnellement, et en particulier en France, la seule voie reconnue pour valider un savoir et le faire reconnaître auprès du monde éducatif et professionnel, résidait dans des parcours formels et institués d'acquisition de connaissance, évalués au moyen d'examens à caractère le plus souvent « scolaire ».

La VAE contribue à la politique générale de Formation Tout au Long de la Vie, tout comme elle est un « élément d'accès à l'emploi et aussi un moyen pour donner au public la possibilité d'accéder à une formation complémentaire dans le cadre d'un parcours plus global. Il s'agit donc d'un élément impliqué dans des politiques plus vastes : politique de formation, politique emploi-formation. La VAE est bien une forme d'avancée sociale. En effet, il s'agit bien de faire de la validation des acquis une voie permettant la délivrance de diplômes de valeur égale à ceux obtenus par la formation initiale ou continue.

La VAE constitue un facteur de remise en cause, une incitation à évoluer et à s'adapter dans tous les domaines professionnels de l'artisanat, des industries technologiques, du commerce, du bâtiment... à des niveaux de formation du CAP (V), jusqu'à l'enseignement supérieur (diplôme d'ingénieur).

La validation des acquis a de multiples facettes et de nombreux usages sociaux. Elle est un moment privilégié qui pour certains réengage dans une nouvelle dynamique professionnelle ou de formation, relance l'appétence du savoir. Pour d'autres, elle est en elle-même, du fait de la démarche engagée et de ses exigences, un temps d'apprentissage et d'enrichissement personnel et professionnel.

Pour retrouver en vidéo l'intégralité des débats de cette table ronde, cliquez



Conclusion de la matinée par Michel Blachère, Administrateur AFDET Nationale



« Développer, adapter les compétences tout au long de la vie : enjeux économiques et sociaux, » c'était le titre affiché pour cette intervention.

« On peut observer d'une part que dès 1998 le CNPF fondait en partie son discours sur la nécessité de *compétitivité*. On peut remarquer que cette nécessité est reconnue aujourd'hui dans un cercle bien plus large que celui des seules organisations patronales. Il ne fait plus de doute aujourd'hui que le développement des compétences peut-être un objectif partagé par l'entreprise - précisément pour développer ou entretenir sa compétitivité - et par le salarié pour la sécurisation d'un parcours professionnel incertain. La compétitivité de l'entreprise dépendrait donc pour une large part du développement des compétences de ses salariés. Elle a donc tout intérêt à les développer. Le salarié dont les compétences contribuent pour une large part à la compétitivité de l'entreprise a-t-il un intérêt personnel à les développer? Dans une période où l'emploi est rare et où la mobilité externe peut être aventureuse, il est de l'intérêt du salarié que l'entreprise qui l'emploie

reste compétitive. Mais la vie de l'entreprise ne dépend pas seulement de sa compétitivité. Et au nom de sa compétitivité elle peut décider de réduire ses effectifs.

La sécurisation des parcours professionnels ne suppose-t-elle pas que les salariés puissent développer des compétences transversales (ce que Michel BRICLER de l'université de Compiègne, qualifie de compétences d'employabilité durable) qui favoriseraient le passage d'un emploi à l'autre.

C'était aussi pour cela que la VAE a été inventée, pour que celui ou celle dont les compétences auront suffi à l'entreprise tant que cette dernière survit, soit en mesure de les faire reconnaître par d'autres entreprises dans d'autres contextes.

La compétence du salarié est sans doute un enjeu économique pour l'entreprise.

La reconnaissance de cette compétence d'une entreprise à l'autre est un enjeu social ».

Pour retrouver en vidéo la conclusion de la matinée, cliquez sur la photo.



Les ateliers



Après une matinée bien chargée et un moment de convivialité avec de nombreux échanges très enrichissants entre les 150 participants, la seconde partie de cette rencontre destinée au travail en atelier s'est déroulée dans un état d'esprit participatif et constructif.

La répartition, prédéfinie par le comité de pilotage, des participants dans les cinq ateliers permettait d'avoir un panel représentatif à cette rencontre.

Les pistes de réflexion pour chaque atelier furent communes, à savoir :

- * Les leviers pour développer les relations entre CET et Établissements,
- * Les missions pour les CET,
- * La place du CET dans l'orientation.



Pistes d'actions

➤ Les leviers pour développer les relations entre CET et Établissements

Lors des réunions de rentrée des DASEN, évoquer l'existence et les missions des CET aux chefs d'établissements, Transmettre à chaque chef d'établissement la « boîte à outils du CET » (récapitulatif des missions du CET), Créer des rencontres d'échanges entre établissements, professeurs, chefs de travaux et CET, Inviter les CET lors des journées professionnelles, Développer les relations avec de la convivialité (ex : les établissements accueillent les boss), Travail en commun sur les référentiels : CET formé avant toute participation aux jurys d'exams, Communiquer sur l'identification des CET par branche.

➤ Les missions possibles pour les CET

Développer le parrainage et le tutorat avec les classes (ex : 1 collège/1 CET), Développer un partenariat avec les branches pour l'obtention d'informations actualisées, Participation des CET au plan pluriannuel d'investissement (rôle de conseil) dans chaque établissement, Présentation dans les établissements des valeurs de l'entreprise, Présentation des métiers, du fonctionnement d'une entreprise.



➤ La place du CET dans l'orientation.

Intervention des CET dans le module découverte professionnelle 3 heures (ex : action AFDET Aube), Intervention des CET pour jouer un rôle d'interface avec la branche pour détection de stages, Participation des CET dans les conseils d'orientation des établissements.

Le CET doit être un véritable lien entre professionnels et établissements

Les rapporteurs :

(pour visionner l'intégralité de chaque rapport, cliquez sur la photo correspondante à votre choix)

Reine Marie Noblécourt

Sophie Reinert

Frédéric Bleuse

Jean Pierre Andretto

Hervé Matter





Rencontre École Entreprise

la « compétence » tout au long de la vie : une responsabilité partagée

Jeudi 10 octobre 2013

GIP EFTLV - 17 boulevard de la Paix à Reims



Les conclusions de la journée

Conclusions de Jean Yves LEDOUX

Délégué Académique aux Formations
Professionnelles Initiale et Continue Champagne Ardenne

« Il m'appartient de conclure, après Pascal Landréat, cet événement. Je pense que cet événement peut contribuer à donner un nouvel élan à la relation entre l'école et l'entreprise et plus singulièrement entre l'AFDET et l'académie de Reims, éducation nationale. Je pense qu'il est important que les acteurs se parlent dans un système dont on a vu qu'il est devenu compliqué mais non complexe. Comme le rappelait Alain Kimmel ce matin, lors d'un table ronde, ce système avait été pensé pour être simple au début mais devenu compliqué après 40 années.

Sans avoir la prétention de reformuler, simplement quelques idées à retenir. Avec Guy Brucy, nous le réentendrons vraisemblablement en 2014 lors du colloque sur les 40 ans de la formation, on s'aperçoit finalement que les questions auxquelles nous sommes confrontés aujourd'hui, si je schématise, c'est les questions de la relation orientation-formation-emploi. C'est cela qui nous motive, ce sont des questions qui se sont déjà posées et pour lesquelles l'histoire a déjà apporté des réponses et des solutions. Ces questions se posent aujourd'hui autrement dans d'autres contextes et que finalement nous sommes bien le produit de cette histoire.

Le moment est venu pour moi de conclure. Merci à tous les acteurs qui ont participé à l'organisation de cette première rencontre très réussie ». Je terminerai par remercier les CET dont cette journée leur a été dédiée. Ils sont à nos côtés tous les jours et leur dire que le système éducatif a besoin d'eux. Vous nous avez entendu le dire, oui, il faut que nous nous trouvions, il faut que vous trouviez des établissements, vous avez des personnes au rectorat pour vous écouter tout au long de l'année. Sophie Jean François, ils sont là pour faire cette intermédiation qu'évoquait Monsieur le Recteur en ouverture ».

Pour retrouver en vidéo les conclusions de la journée, cliquez sur :

➤ [Pascal Landréat](#)

➤ [Jean Yves Ledoux](#)



Pascal LANDREAT,
Délégué Régional AFDET
Champagne Ardenne

Après avoir remercié les 150 personnes d'avoir participé à cette première rencontre, Pascal Landréat félicita Jan Yves Ledoux, qui fut à l'initiative de cet événement, pour son indispensable soutien et pour son excellent accueil au sein des services du rectorat.

« Nous pouvons être tous satisfaits de la réussite de cette journée à laquelle nous avons tous contribué. Les compétences tout au long de la vie, une responsabilité partagée : nous sommes déjà coproducteurs puisque nous intervenons avec des collègues professionnels dans les établissements scolaires dans le cadre de la DP3, du PDMF. Que l'AFDET qui soit porteur de ces rencontres, de ces interventions dans les établissements, c'est pour vous un gage de sécurité. Ces professionnels qui participent à ces actions le font dans un cadre sécurisé et validé par les services du rectorat. Vous dire que l'AFDET a toute sa place dans ces actions, ne m'effraie pas puisque nous accueillons dans nos conseils d'administration à parité des membres des organisations professionnelles, des services, de la fédération française du bâtiment, de l'industrie et des représentants de l'Education nationale. Ce que l'on peut retenir en conclusion de cette journée d'échanges très fructueux, c'est que nous avons une responsabilité partagée et que dans le cadre de nos réunions, on est, nous sommes tous des passionnés et que l'on donne de notre temps pour essayer d'accompagner ces jeunes au collège, au lycée dans les parcours de formation et plus tard continuer à professionnaliser les uns et les autres parce qu'on a une idée forte de l'homme et que l'on veut mettre l'homme au cœur du système. Je crois que l'AFDET a encore de beaux jours devant elle. Vous pouvez encore compter sur nous dans les quatre départements de notre Champagne Ardenne. Transmettez Monsieur Ledoux à Monsieur le Recteur notre ferme volonté à nous investir, à travailler pour continuer à favoriser la relation Ecole Entreprise ».

Vos contacts

Jean-Yves LEDOUX
Délégué académique aux
formations professionnelles
initiale et continue
03 26 61 20 53
jean-yves.ledoux@ac-reims.fr

Sophie REINERT
Chargée de mission
Relation Ecole Entreprise
03 26 05 20 65 / 06 24 09 13 91
sophie.reinert@ac-reims.fr

Jean-François PAGNON
Ingénieur pour l'Ecole
03 26 61 20 79 / 06 72 79 65 74
jean-francois.pagnon@ac-reims.fr

Vos contacts

Vous souhaitez partager votre expérience avec le monde de l'éducation :

Contact : [Jean-François PAGNON, Ingénieur pour l'Ecole](#)