



LEONARDO DA VINCI PROGRAMME

Second phase: 2000-2006

"CompTrain" Reference material

Agreement number: 2005-2003/001-001 LE2-51 OREF Project number: AT/05/C/F/RF-82101		Contracting period: Oct.05 to March 07	
Year: 2005	Country: AT	Project duration: 18 (months)	
Title: CompTrain – Competence Needs for Formation and Training in Multimedia Jobs			
Contractor: milestone GmbH			
Deliverable: R4.1 Training module recommendations – final , Version française			
Deliverable author: François Adoue, AME			
Version: final			
Scheduled date of delivery	M18	Actual date of delivery	M18

**R 4.1 Recommandations aux organismes de formation agissant
dans les métiers Internet et Multimédia**

Index

LEONARDO DA VINCI PROGRAMME..... 1

INTRODUCTION:..... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

GENERAL INFORMATION..... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

RECOMMENDATIONS ON TRAINING MODULES:..... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

 RECOMMENDATION 1 **ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

 RECOMMENDATION 2 **ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

 RECOMMENDATION 3 **ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

 RECOMMENDATION 4 **ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

 RECOMMENDATION 5 **ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

 RECOMMENDATION 6 **ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

Présentation

CompTrain est un projet européen dans le cadre Léonardo da Vinci de la Communauté Européenne.

CompTrain a été réalisé par les associations professionnelles de l'Internet et du Multimédia en Europe. Ces associations sont regroupées au sein de EMMAC, Européen MultiMedia Associations Convention. En plus des associations européennes, des organismes de formation, se sont joints au programme.

Au cours de CompTrain les entreprises internet et Multimédia, ainsi que les organismes de formation, à ces métiers, et de jeunes diplômés ou jeunes professionnels, ont également été interviewés soit, plusieurs centaines de réponses qui ont donné une base fiable pour énoncer les recommandations qui suivent.

Ces entreprises, organismes de formation, et jeunes professionnels ont été interviewés au travers du site d'enquête de l'observatoire des métiers internet et multimédia www.multimedia-observatory.org. L'enquête étant continue, des mises à jour seront effectuées, régulièrement. Il a été demandé aux personnes interrogées d'indiquer quelles compétences étaient importantes pour chaque métier, dans leur organisation.

Au niveau des entreprises, la cible définie était principalement les PME, pas spécifiquement entreprises multimédia, mais qui utilisent couramment les outils multimédia, pour favoriser leur communication, leur marketing, ou leurs ventes.

Ces entreprises, le plus souvent en dessous de 20 salariés, ont été choisies comme cible, car de nombreuses études sur l'emploi, indiquent clairement que 80% de l'emploi non-public était dans des entreprises de moins de 20 salariés.

En étudiant les précédentes études sur les métiers internet et multimédia, nous avons pu constater que tous les référentiels et études étaient basés sur des entreprises de grande taille. C'est la principale originalité de CompTrain que d'être basée sur les vrais besoins réels du marché de l'emploi dans les métiers Internet et Multimédia

Informations générales

Les PME de moins de 20 salariés ont une approche différente de ces métiers, car il y a peu de grandes équipes, avec des rôles bien définis, avec d'un côté des chefs de projet, encadrant une équipe de graphistes, de développeurs, de marketing, de référencement....Nous avons pu donc constater que les profils sont moins spécialisés que dans les grandes entreprises. La poly compétence est la règle, et les compétences techniques, si elles sont un critère d'élimination des candidats, ne sont pas un critère de choix. En majorité nous constatons que le choix final est effectué sur des critères non mesurables, comme les critères de comportement qui sont appréciés de manière intuitives par les recruteurs.

Dans le processus de recrutement, les responsables des entreprises, éliminent au premier tour, sur les compétences techniques, et au deuxième tour, ils font un choix positif, qui est basé sur la poly compétence, et sur des critères de comportement, d'attitude, d'esprit d'équipe, d'implication....

Quand nous comparons les résultats provenant des organismes de formation et que nous les comparons à l'expérience, nous pouvons constater que les organismes de formation sont dans l'ensemble compétents, pour enseigner aux étudiants dans le sens souhaité par le marché. Mais comme les profils de référence sont définis sur les besoins des grandes entreprises il existe un décalage, qu'il est important de réduire pour aider les entreprises à trouver les employés dont elles ont besoin, et aux étudiants pour trouver des emplois leur convenant.

Les recommandations que nous publions dans ce document sont basées sur les besoins des PME (80 % des emplois...) et sont basées sur les besoins les plus criants à l'heure actuelle. L'enquête, étant permanente, en fonction, des nouveaux résultats, des actualisations seront publiées, ainsi que de nouvelles

préconisations en fonction des besoins. Bien entendu les améliorations que nous préconisons sont aussi valables pour favoriser l'emploi dans des entreprises de plus grande taille.

Recommandations

Recommandation 1

L'Internet et le multimédia sont, par définition des outils de communication. Ces outils sont le support de plusieurs activités capitales pour les entreprises : communication, marketing, ventes...et ce sur une base locale, nationale, ou internationale, pour quelques unes d'entre elles.

Les erreurs d'orthographe ou de grammaire, détruisent la crédibilité d'un site internet, d'un outil multimédia (pour 90% des utilisateurs sondage AME 2006-2007). Il est évident qu'aucun chef d'entreprise n'engagera quelqu'un pour lui confier l'administration du contenu d'un site, s'il n'a pas une orthographe à peu près sûre (les résultats sont moins marqués pour l'Allemagne et la Pologne mais très clairs pour les autres pays).

Le critère de l'orthographe, est actuellement défini comme étant une responsabilité de l'école, et n'est pas dans le programme des universités.

Le critère étant capital chez les chefs d'entreprise, il semble nécessaire d'effectuer un retour sur les principales règles pendant un module qui pourrait être doté d'environ 35 Heures, surtout dans les formations où la gestion du contenu est prédominante.

Recommendation 2

Lors du développement de sites internet et d'outils multimédia, les chefs d'entreprise nous font part du fait que les développeurs, ont des difficultés travailler sur le code écrit par d'autres qu'eux.

Cette difficulté vient du fait que lors de leur formation, les étudiants sont encouragés à développer leur propre « style » mais surtout, sont peu entraînés à travailler sur le code développé par d'autres .

Nous recommandons de développer l'aptitude des étudiants à comprendre différentes approches de développement, à comprendre et à travailler sur du code développé par d'autres. Etre entraîné à effectuer du « reverse engineering » doit être développé, ainsi que doit être renforcée la compréhension de l'importance de la documentation du code.

Recommendation 3

En complément de cette recommandation 2, l'attention des enseignants est attirée sur le fait que souvent, dans les travaux dits de groupe, les étudiants se partagent le travail et que l'on retrouve peu d'effet de groupe, ainsi que de réelle coopération. La plus value apportée par le travail d'équipe est capitale pour les PME.

Recommandation 4

Quand une Entreprise conçoit un site internet, l'objectif est que des internautes se rendent sur ce site internet. Savoir et comprendre comment fonctionnent les moteurs de recherche, et comment concevoir un site internet, pour qu'il soit bien référencé en moteurs de recherche est absolument capital pour le développement de l'entreprise. Cette compétence est très peu enseignée, quand elle est abordée.

Les entreprises ont besoin de cette compétence dans de nombreux métiers et finalement, on en retrouve le besoin, dans presque toutes les familles de métiers.

Un module d'une vingtaine d'heures sur ce sujet, avec des travaux pratiques, doit être ajouté dans la majorité des formations.

Recommendation 5

Compte tenu du fait que de nombreux langages et de nombreux systèmes existent dans les métiers internet et multimédia, les enseignants tentent de donner une culture pour chacun d'eux. Les chefs d'entreprise, parlent de « vernis ». Dans de nombreux cas, à la fin d'une formation, les étudiants ont un « vernis » sur de nombreux langages mais finalement ne sont spécialistes d'aucun. Ils ont dans ce cas des difficultés à être embauchés. En fait la sélection est souvent effectuée à un haut niveau sur l'un de ces langages et la priorité est souvent donnée, à ceux qui en plus d'une spécialité ont su développer une poly compétence sur plusieurs langages.

Recommandation 6

L'internet et le multimédia sont des vecteurs de communication, et une tournure d'esprit « orientation utilisateur » est un facteur clé vers l'employabilité. Beaucoup d'informaticiens, de développeurs, de spécialistes ont un esprit tourné vers la « machine » au lieu d'être capable de prendre du recul et de se mettre en position d'utilisateur.

Certains chefs d'entreprise, appellent cette compétence « ergonomie » mais beaucoup d'entre eux pensent réellement plus loin, et si à tout instant d'une formation, on essaye de prendre l'approche utilisateur et de familiariser les étudiants à cette approche, cela sera d'une grande utilité pour favoriser l'employabilité.