



Formulaire de restitution d'une synthèse

Arrondissement : Le Puy-en Velay

Type de réunion

Réunion d'arrondissement

07 « COMMENT AMELIORER LA RECONNAISSANCE ET L'ORGANISATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE ? »

1.1 Quelques mots clés :

Entreprise, image, communication, orientation, alternance, valeurs, mentalités, culture, contrat.

1.2 La discussion :

Les campagnes nationales de valorisation de la voie professionnelle ont échoué.

La reconnaissance de la voie professionnelle est aussi étroitement dépendante de l'image que les jeunes ont des professions :

- Sur le plan social, une baisse des charges pourrait conduire à une revalorisation des salaires qui rendrait les métiers attractifs pour les jeunes, en particulier dans l'artisanat.

- Sur le plan psychologique, l'entreprise, artisanale notamment, ne risque pas d'attirer les jeunes si les professionnels ne cessent pas de plaindre ou de gémir.

- Il appartient aux professionnels de positiver l'image de l'entreprise en véhiculant l'idée de l'emploi et du travail comme ascenseur social.

Pour que la voie professionnelle soit reconnue, il faut qu'en amont les métiers soient eux aussi connus car on ne peut choisir qu'en connaissance de cause. Ainsi, l'orientation par défaut vers la voie professionnelle ne peut pas correspondre à un véritable choix. La conséquence en est souvent la rupture de contrat d'apprentissage ou l'abandon des études en lycée professionnel... et le maintien dans une situation d'échec. Les mots eux-mêmes se vident de sens : être ouvrier est moins valorisant qu'être technicien. On appelle donc aujourd'hui un ouvrier, un technicien. Le vocabulaire n'est pas neutre. Et pourtant, la voie professionnelle permet de reconstruire des jeunes en échec et orientés par défaut.

Ne pas sous-estimer dans les difficultés rencontrées par la voie professionnelle la lourde question des mentalités :

- Celles des jeunes sensibles à la civilisation des loisirs, aux idées de réussite facile sans grand effort, aux valeurs de non travail.

- Celles des familles reportant sur leurs enfants leurs propres échecs, leurs propres frustrations ou leurs propres ambitions et pour lesquelles la voie royale reste le bac.

- celles de certains chefs d'entreprises qui ont voulu pendant trop longtemps perpétuer leurs propres modèles de formation « à la dure ».

Ajouter à cela la dichotomie et la hiérarchie enracinées entre manuels et intellectuels alors que tout métier est porteur de culture

1.3- Les propositions :

- Communiquer :

Corriger l'image négative des métiers passe par une intense campagne de communication :

- Que l'entreprise aille dans les collèges et lycées pour faire connaître les métiers. Réciproquement que les collèges et lycées aillent en entreprise découvrir les métiers. L'objectif est de faire connaître ce qu'on fait et comment on le fait. De véritables dispositifs pédagogiques d' « alternance » au collège doivent être mis en place pour tous les élèves dans le cadre de l'E.A.O. (Education A l'Orientation) et pas seulement pour les élèves en difficulté.

- Le contact avec les réalités doit ainsi permettre de sensibiliser aux valeurs du travail, au goût de l'effort, au bonheur du métier en donnant du sens à la vie-vie professionnelle et vie citoyenne-et par là même de lutter contre l'ennui ou la démotivation dans les études.

- Orienter :

Au collège et au lycée, les savoirs fondamentaux et la culture citoyenne sont nécessaires pour tous. Mais il faut aussi que l'Ecole s'ouvre sur les réalités de la vie et que les aptitudes et motivations de chacun soient décelées.

A cette fin, des formations poly technologiques peuvent être mises en place dès le collège voire dès la première année de formation dans la voie professionnelle dans un champ professionnel donné pour ne pas enfermer un jeune prématurément dans une filière sans lui avoir laissé une possibilité de choix et de détermination personnelle.

L'un des gages d'une orientation réussie est aussi la connaissance du monde de l'entreprise que devraient avoir de par leur formation les professeurs de collège.

- Former :

La lisibilité de la voie professionnelle passera par la fin des concurrences entre les structures de formation (C.F.A. et L.P.) par exemple, la volonté de relativiser les dispositifs pédagogiques les uns par rapport aux autres (apprentissage, statut scolaire, Formation continue, et aujourd'hui V.A.E), la nécessité de raisonner en termes de parcours individualisés dans une pédagogie qui reste de groupe. Ce qui reste au cœur du système de formation est l'alternance qui impose le rapprochement entre l'école et l'entreprise formatrice, formateurs et tuteurs. A cette exigence de qualité répond le concept de lycée des métiers.

Si l'entreprise est formatrice, n'est pas tuteur qui veut. Il convient de rétablir la notion d'agrément. C'est une des conditions de la qualité.

Contractualiser :

En plus des conventions régissant l'alternance, une charte doit les accompagner afin d'impliquer l'ensemble des parties en présence (entreprise et son tuteur, établissement de formation et les professeurs, jeune, famille) pour la réussite et l'épanouissement du jeune. L'entreprise doit notamment être un lieu de culture, d'épanouissement, d'accompagnement individualisé.

04 « FAUT-IL PARTAGER AUTREMENT L'EDUCATION ENTRE JEUNESSE ET AGE ADULTE ET IMPLIQUER D'AVANTAGE LE MONDE DU TRAVAIL ? »

a. Quelques mots-clés :

Diplôme, certification, âge, complexité, adaptation, passerelle, jeunes sans qualification, individualisation, labellisation.

1.2- La discussion :

Dans le domaine des métiers ce sont toujours les mêmes qui se forment. Et pourtant ce n'est pas un problème de coût. Des réflexions sont en cours pour étudier des formes de compensation quant aux éventuelles pertes financières de l'entreprise.

Le déficit de Formation Continue est avant tout un problème culturel :

- Encore faut-il que la branche professionnelle soit porteuse de cette culture au travers d'une offre de formation intéressante.

- Et encore faut-il que la formation débouche sur une validation reconnue. A quoi reconnaît-on la valeur du formé : est-ce la valeur intrinsèque de la formation ou est-ce le gain en termes de savoir-faire pour l'intéressé ?

- Encore faut-il enfin savoir si une formation continue débouche sur un diplôme ou sur une qualification.

Sur la question de l'âge :

- Un jeune de quinze ans en apprentissage, orienté par défaut ne risque-t-il pas de recevoir une grande claque au contact direct des réalités de monde de l'entreprise ? Un jeune de vingt ans qui n'a jamais quitté le giron de l'école ou de l'université ne risque-t-il pas de recevoir une claque aussi magistrale lors de sa première expérience professionnelle ? Dans tous les cas, ce qui pose question est la capacité que l'entreprise de réaliser un contact accueillant.

- La question de l'âge n'est peut-être pas le fond du problème car quel que soit l'âge d'entrée dans le monde du travail il s'agit qu'en amont le jeune soit préparé à entrer dans la vie.

- De ce fait, imposer une limite d'âge à la scolarité obligatoire revient à méconnaître la réalité des publics en formation : certains auront besoin d'être confrontés plus tôt au monde du travail soit par motivation, soit par aptitude et pour d'autres il faudra attendre plus tard. La solution ne peut être qu'individuelle.

La formation tout au long de sa vie :

Si l'on est appelé à travailler pendant au moins quarante ans, il faut bien savoir qu'on devra s'adapter à un paysage traversé par des bouleversements perpétuels dans les champs des métiers et dans les champs des emplois. Il faudra gérer cette complexité aussi bien en tant que professionnel qu'en tant que citoyen.

L'Ecole, les professions et les entreprises devront conjuguer leurs efforts pour permettre une adaptation aussi bien réussie que permanente.

Ces principes de la continuité de la formation, de la nécessaire coordination des acteurs étant posés, toute formation tout au long de sa vie devra s'accompagner de certifications et de reconnaissances statutaires.

Il ne peut pas y avoir de dichotomie entre l'Ecole et l'entreprise, entre la connaissance théorique et le savoir-faire. L'alternance est une des conditions de l'épanouissement personnel et professionnel conjuguant l'acte de production et la formation à la responsabilité personnelle et citoyenne dans l'entreprise et dans la société.

Les durées de formation :

En formation professionnelle initiale, les durées de formation en apprentissage ne cessent de diminuer. Cela ne facilite pas les choses pour accompagner l'apprenant car tout le monde n'apprend pas à la même vitesse.

De plus la même durée de formation pour tous les métiers constitue une norme d'apprentissage qui ne correspond pas toujours à la difficulté technique de tel ou tel métier.

Il peut y avoir comme un non sens entre une demande de formation qui va croissant et une durée de formation qui va en diminuant.

Même si l'on doit se former tout au long de sa vie, il convient de privilégier les acquis initiaux en allant le plus longtemps possible à l'école, pour limiter les recours à la Formation Continue comme « seconde chance ».

Les publics en difficulté :

Notre société devra résoudre le problème des jeunes sortis du système éducatif sans qualification. Un phénomène analogue se produit après les deux premières années d'université. Ces jeunes n'ont pas de perspective d'existence heureuse. Ces groupes humains génèrent en plus des tensions sociales.

Dans le même ordre d'idées, la formation des jeunes de S.E.G.P.A. pose problème vu leurs très grandes difficultés. Il est cependant certain que leur formation professionnelle ne doit plus dépendre du collège. La mise en réseau des lieux de formation doit constituer une réponse adaptée.

L'information et la communication.

S'il y a formation tout au long de sa vie, il faut que se présentent à l'opinion des systèmes lisibles et compréhensibles en sortant du maquis actuel des dispositifs et des financements.

Dans ce système, au niveau local, doivent être repérées toutes les ressources susceptibles de contribuer à la formation initiale et continue pour les jeunes et les adultes.

1.3- Les propositions :

Le monde du travail doit être impliqué à tous les niveaux des dispositifs de formation (jeunesse et âge adulte) sous forme de situations de formation fondées sur l'alternance avec des tuteurs et des entreprises labellisés ou certifiés par référence à des exigences de qualité.

La question de la prolongation de la scolarité obligatoire ou de la définition d'un âge butoir pour sortir du système éducatif initial introduisent trop de rigidité et ne permettent pas le décloisonnement Ecole entreprise permettant de répondre aux besoins d'individualisation des parcours et de prise en compte de la globalité des personnes. L'important est de privilégier à tout âge de la vie la capacité de s'adapter constamment en se remettant constamment en question à partir de la connaissance que doit avoir chacun de ses aptitudes et de ses manques.

Dans la perspective de la formation permanente, les filières de formation ou les champs professionnels doivent se structurer de manière telle que des passerelles doivent toujours être possibles entre les niveaux de formation dans le sens d'une pédagogie de la réussite permettant de capitaliser les acquis tout au long de sa vie et de les certifier par des diplômes.

Si toute formation est porteuse de progrès pour les personnes et pour les entreprises, il ne saurait être question d'ignorer les acquis et les héritages en faisant bénéficier les apprenants de l'expérience des anciens.

Des marges de progrès significatives peuvent être dégagées si l'on identifie sur les territoires les lieux de formation ressources labellisés et certifiés « Qualité ».

Pour réduire les risques sociaux, il est urgent que les deux mondes Ecole et entreprise mettent au point des dispositions pour lutter contre l'exclusion professionnelle. Des espaces de formation d'accueil et propédeutiques à une formation professionnelle réelle peuvent être mis en place de manière individualisée.

Remarques complémentaires sur le débat

Note d'ambiance : conviviale et consensuelle.

Trois priorités pour l'École

1. La sensibilisation aux métiers doit se fonder sur une coopération Ecole-entreprise (rénover dans la souplesse les pratiques de l'alternance sous label de qualité (lycée des métiers)) et doit faire partie de la culture de base des collégiens.
2. Les programmes de collège doivent intégrer une initiation à des savoirs polytechnologiques (sensibiliser à la découverte des métiers et de la culture de l'entreprise (« alternance », polytechnologies))
3. Le lycée des métiers doit devenir une réponse à la nécessaire réorganisation de la voie professionnelle (reprenre la question de l'orientation (aptitudes, contenus et motivations des jeunes).