

Formation

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Revue économique Suisse en France**

Band (Jahr): **77 (1997)**

Heft 2

PDF erstellt am: **10.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

CHÔMAGE DES JEUNES :

Que fait l'Europe



Aujourd'hui près d'un jeune européen sur cinq est au chômage.

Aux yeux de la jeunesse européenne le marché du travail apparaît de plus en plus comme la chasse gardée d'une élite, celle-là même qui a les moyens de suivre des formations valorisées et valorisantes.

Signe majeur de ce malaise, une période de transition, celle qui va de l'école ou l'université au premier emploi, qui ne cesse de s'allonger. Il n'est dès lors pas rare de constater que les jeunes Européens prolongent leur cycle de formation, sans que cela ne traduise une quelconque motivation pour les études de leur part mais bien au contraire un moyen de reporter l'échéance cruciale de leur entrée sur le marché du travail.



Thomas O'Dwyer,

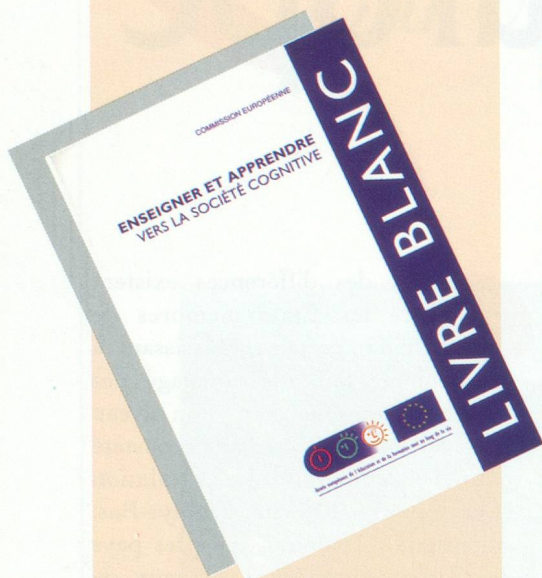
Directeur Général, DG XXII -
Education, Formation et Jeunesse,
Commission Européenne, Bruxelles

ertes, des différences existent entre les Etats membres de l'Union, certains réussissant à maintenir le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans à un niveau inférieur ou égal au taux constaté pour l'ensemble de la population (Luxembourg, Danemark, Pays-Bas, Allemagne). Toutefois, dans les pays de l'Union européenne, le taux de chômage chez les jeunes de moins de 25 ans est en moyenne deux fois supérieur au taux de chômage de l'ensemble de la population (respectivement 21.3% et 10.9%); il est aussi le double du taux américain (11.7%), voire le triple du taux japonais (6.5%).

De nombreux facteurs concourent aux difficultés actuelles des jeunes, au premier rang desquelles figure la faible croissance affichée par l'économie européenne depuis le début des années 1990. Les solutions relèvent ici du domaine macro-économique comme en témoignent les débats actuels sur l'opportunité ou la nécessité de mener à l'échelle européenne une politique de relance d'une part, et le respect des critères de convergence du traité de Maastricht d'autre part. Il existe toutefois d'autres axes d'actions qui ont une influence directe sur la courbe du chômage des jeunes et pour lesquels les pays de l'Union sont d'accord pour avancer ensemble. Parmi ces axes figurent les politiques d'éducation et de formation. Force est en effet de constater - et cela vaut pour l'ensemble des pays de l'Union européenne - qu'il existe une étroite corrélation entre le niveau d'éducation et le taux



Les 5 objectifs de la Commission Européenne



La Commission a publié à la fin de l'année 1995 un Livre blanc sur les défis qui se présentent aux domaines de l'éducation et de la formation à l'aube du second millénaire. Dans ce Livre intitulé « Enseigner et apprendre : vers la société cognitive » (COM (95) 590 Final) - la Commission fixe cinq objectifs qui doivent guider son action en la matière :

- 1 **encourager** l'acquisition de connaissances nouvelles,
- 2 **rapprocher** l'école et l'entreprise
- 3 **lutter** contre l'exclusion
- 4 **maîtriser** trois langues communautaires
- 5 **traiter** sur un plan égal l'investissement physique et l'investissement en formation.

Les quatre premiers objectifs intéressent plus particulièrement les jeunes.

« Enseigner et apprendre : vers la société cognitive »
Office des publications officielles des Communautés européennes
L-2985 Luxembourg.

de chômage, un jeune diplômé de l'enseignement supérieur ayant plus de chances d'intégrer le monde du travail qu'un jeune sorti du système scolaire sans qualification. Cette inégalité vaut aussi pour la durée de la période de chômage.

L'emploi des jeunes : un souci partagé

La Communauté européenne ne pouvait rester indifférente aux problèmes que rencontrent ses jeunes dans leur processus d'intégration au marché du travail. La lutte contre le chômage, et en particulier le chômage des jeunes, figure donc aujourd'hui parmi la priorité des priorités, et les initiatives en ce sens sont nombreuses. Parmi ces dernières, on note l'engagement des Chefs d'Etat et de gouvernement, réunis à Essen en décembre 1994, à promouvoir en Europe la formation professionnelle et l'investissement dans les ressources humaines, soulignant ainsi le rôle central de la formation dans le renforcement de la capacité d'adaptation de l'individu aux progrès technologiques. Les Conseils européens suivants ont confirmé la stratégie adoptée à Essen, et depuis décembre 1996, un comité de l'emploi et du marché du travail est chargé d'assurer un suivi formel de celle-ci. Enfin, le souci de l'emploi fut réaffirmé avec force lors du Conseil européen d'Amsterdam des 16-17 juin 1997, au cours duquel les 15 ont décidé de compléter le pacte de stabilité, véritable pacte de discipline budgétaire qui scelle l'avenir de l'Union économique et monétaire, par un engagement sur la croissance et l'emploi.

Par ailleurs, les Chefs d'Etat et de gouvernement ont invité à plusieurs reprises les partenaires sociaux à prendre des initiatives pour l'emploi des jeunes. Une telle invitation figure également dans la Communication de la Commission « Action pour l'emploi - un pacte de confiance », la Commission considérant un accord sur ce thème comme prioritaire au même titre que le déve-

loppement des différents dispositifs appuyés par les initiatives communautaires destinées aux jeunes (initiative Youthstart, programme Leonardo da Vinci) et la promotion au niveau européen de l'apprentissage.

En 1995/96, le programme Leonardo a permis à 50.000 personnes de bénéficier d'une mobilité en Europe.

Enfin, les partenaires sociaux au niveau européen (UNICE pour les employeurs, CEEP pour les employeurs publics et la CES pour les organisations d'employés) ont répondu à cette invitation. Leur déclaration conjointe sur l'emploi, rendue

publique en novembre 1996, à la veille du Conseil européen de Dublin, comporte en effet un volet spécifique sur l'emploi des jeunes qui met en avant deux objectifs : des systèmes de formation professionnelle davantage axés sur les exigences du marché de l'emploi et un accès plus facile à une première expérience professionnelle. Les partenaires sociaux ont à cette même occasion présenté une déclaration conjointe sur la formation tout au long de la vie, dans laquelle ils soulignent la nécessité de développer toute une série de mesures qui intéressent directement les jeunes.

La lutte pour l'emploi apparaît ainsi comme un souci partagé au niveau européen. Des initiatives dans les domaines de l'éducation et de la formation sont souhaitables et les citoyens européens les attendent.

Edifier une union de la connaissance

Les compétences de la Communauté européenne en matière d'éducation et de formation font l'objet d'un chapitre spécifique du traité de Maastricht, entré en vigueur en novembre 1993. Dans l'un et l'autre cas, la Communauté est invitée à prendre des mesures qui appuient et complètent les actions que les Etats membres entreprennent au niveau national. Ainsi, avec ses nouveaux programmes Socrates et Leonardo, tous les deux entrés en vigueur en janvier 1995, l'un destiné

Formation trinationale pour les apprentis d'Endress + Hauser

aux élèves, étudiants et professeurs, l'autre aux salariés ou jeunes en formation, et parmi ces derniers la population des stagiaires et des apprentis, la Communauté soutient toute une série d'initiatives dont le premier des objectifs est de préparer les jeunes à mieux réussir leur entrée sur le marché du travail.

Ces initiatives se mesurent en premier lieu à travers les financements du Fonds Social Européen (FSE), dont un cinquième du budget alloué pour la période 1994 - 1999 (8.3 milliards d'Ecus sur 47) est réservé à cet objectif. Les actions financées par le FSE sont menées au niveau national et intéressent tous les secteurs qui ont une influence directe sur l'emploi des jeunes, et parmi ces derniers la formation professionnelle. C'est le cas notamment du programme européen YOUTHSTART, qui a pour double objectif de soutenir et encourager le développement des actions nationales en faveur des jeunes tout en incitant les Etats membres à explorer de nouvelles formules de lutte contre le chômage qui frappe cette même population. Toutefois, en matière de formation

Située au cœur de la **Regio** (région transfrontalière « à cheval » sur trois pays : la Suisse, l'Allemagne et la France), la société Endress + Hauser, active dans le secteur des appareils pour la mesure industrielle et l'automatisation, a depuis de nombreuses années mis au point pour ces apprentis une formation trinationale.

A partir de ces trois sites industriels, l'un basé près de Bâle, l'autre en France, à Cernay, le troisième à Maubuch, en Allemagne, distants les uns des autres d'une cinquantaine de km, les jeunes suivent un apprentissage dispensé alternativement, suivant le cursus et

la formation choisie, sur les trois sites, tantôt en français, tantôt en allemand. La formation des jeunes a toujours été pour Endress + Hauser une activité à très forte implication stratégique. « La suppression des frontières à l'intérieur de l'Europe n'a pas supprimé celles à

de Cernay, de Reinach ou de Maubuch, la même ambiance règne dans l'entreprise; c'est à peine si vous vous percevez la différence linguistique. Et le personnel, bilingue, affecté en Allemagne ou en France, peut tout aussi bien être muté d'un site à l'autre et s'intégrer

d'Endress + Hauser n'en n'est pas moins novatrice en cela que, malgré les systèmes de formation professionnelle très différents d'un pays à l'autre, elle a su dépasser les obstacles nationaux et donner aux jeunes une formation européenne avant la lettre, sanctionnée par un diplôme national, mais aussi par un diplôme complémentaire signé par la Chambre de Commerce et d'Industrie du Haut-Rhin-Lac de Constance (Allemagne), par l'Office du Canton de Bâle-Campagne pour la formation professionnelle et par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Mulhouse.

Une formation européenne avant la lettre

l'intérieur de nos têtes, faites de préjugés et parfois d'incompréhensions », souligne Klaus Endress, co-directeur et responsable de la formation. Ces barrières, Endress + Hauser a voulu les gommer. Que vous visitiez les bâtiments

sans problèmes à sa nouvelle équipe. Cette formation a certes été facilitée par l'emplacement géographique des trois usines : la Regio a su développer depuis longtemps des liens culturels et économiques étroits. Mais la démarche

De 1995 à 1996, le nombre de jeunes bénéficiant d'une bourse de mobilité en formation professionnelle a plus que doublé.

professionnelle et d'éducation, la Communauté a pris, sur la base de programmes spécifiques, toute une série d'initiatives propres qui, si elles doivent s'apprécier comme complément aux dispositions nationales, ont pour objectif de susciter dans ces domaines

une dynamique européenne. Ces initiatives illustreront notre propos.

La Communauté soutient en effet depuis maintenant près de 10 ans, à travers différents programmes, des actions en faveur des jeunes, étudiants, apprentis ou chercheurs, qui contribuent à inscrire dans les parcours de formation ou de recherche de ces derniers une ouverture européenne rendue indispensable par l'ouverture des marchés à la compéti-

tion européenne et internationale. Plutôt timides il y a encore dix ans, les efforts sont aujourd'hui réels et les jeunes qui bénéficient d'un soutien communautaire pour leurs séjours éducatifs ou pour leurs stages en Europe se comptent désormais par centaines de milliers.

Dans le cadre par exemple du programme ERASMUS, les chiffres sont passés de 3.000 étudiants et 745 enseignants en 1988, à respectivement 170.000 et 14.000 en 1995. En 1995/96, le programme Leonardo a permis à 50.000 personnes (y compris 22.000 en formation professionnelle initiale, 10.000 jeunes travailleurs et 13.000 étudiants et diplômés) de bénéficier d'une mobilité en Europe, l'objectif étant d'atteindre 100.000 à la fin de l'année 1998. L'action pilote « Service Volontaire Européen » a déjà permis à 2.000 jeunes d'effectuer une mobilité en 1996/7. Ils devront être 4.000 en 1998. Dans le cadre du Quatrième Programme Cadre, 5.000 chercheurs environ ont entrepris une mobilité

transnationale alors que le Troisième Programme Cadre n'en comptait que 2.500. Au total près de 230.000 personnes bénéficient d'un soutien de la Communauté européenne dans leurs actions de mobilité. Si ces chiffres marquent un net progrès, ils n'en demeurent pas moins insuffisants pour une Union de 340 millions de personnes. L'objectif de la Commission est de porter ce chiffre à 500.000 dès l'an 2000.

Cinq objectifs pour une seconde chance

Ces programmes sont aussi mis à contribution pour mettre en œuvre les cinq objectifs identifiés par la Commission dans son livre blanc « Enseigner et apprendre : vers la société cognitive ». Dans le cadre du premier objectif - encourager l'acquisition de connaissances nouvelles -, la Commission a lancé en 1996, 34 projets d'accréditation des compétences qui couvrent à la fois des savoirs fondamentaux (mathématique, physique, expression écrite, etc.) et les compétences profession-





© ECOLE SUISSE INTERNATIONALE DE FRANÇAIS APPLIQUÉ, PARIS.

La mobilité des jeunes n'aura un véritable impact que si elle se développe de manière spontanée.

nelles (banque, marketing, informatique etc.). Ces projets ont pour objectif de permettre entre autre aux jeunes - et notamment à ceux qui ont quitté le système scolaire sans qualification mais qui ont fait leurs preuves dans leur travail - de sanctionner les connaissances acquises sur le tas, améliorant ainsi leur position sur le marché du travail. Le second objectif - rapprocher l'école de l'entreprise - est repris chaque année dans les priorités du programme Leonardo da Vinci. Il a connu, lors des deux premiers exercices, un grand succès puisque d'une année à l'autre, de 1995 à 1996, le nombre de jeunes bénéficiant d'une bourse de mobilité en formation professionnelle a plus que doublé, passant de 20.000 à 50.000. Le troisième objectif, la lutte contre l'exclusion, s'est traduit par le lancement de 6 projets de l'école de la deuxième chance (à Marseille, Bilbao, Catania, Hämeenlinna, Attiki et Setubal) tandis que 4 autres sont sur le point d'être proposés par les Etats membres. L'école de la deuxième chance vise, par un enseignement et des outils pédagogiques adaptés (notamment multimédia), à former les jeunes exclus du système scolaire classique. En outre, au cours du deuxième semestre 1997, sera lancé un réseau d'échanges de bonnes pratiques entre des instituts européens qui ont mis en place des programmes spécifiques de lutte contre l'exclusion par l'éducation et la formation. Enfin, le quatrième objectif, maîtriser 3 langues communautaires,

devrait donner lieu à l'attribution de labels européens de qualité pour des projets innovants. L'objectif recherché est de favoriser l'acquisition pratique des langues et l'enseignement plurilingue afin de préparer les jeunes au futur environnement européen au sein duquel ils sont appelés à évoluer.


Préparer l'Europe de demain, plurilingue et ouverte

Les programmes européens destinés aux jeunes, qu'ils soient étudiants, stagiaires, apprentis ou chercheurs, ont permis à ces derniers de découvrir un nouvel environnement et de se préparer à l'Europe de demain, plurilingue et ouverte. Les bénéficiaires sont encore trop peu nombreux et malgré tous les efforts envisageables à travers les initiatives européennes, la mobilité n'aura un véritable impact que si elle se développe de manière spontanée. Il convient donc de créer les conditions pour le développement de cette mobilité spontanée, celle-là même qui résulte d'initiatives individuelles, et de lever tous les obstacles qui se présentent aux jeunes lorsqu'ils décident de partir se former dans un autre Etat membre.

Afin de remédier à ces obstacles - qu'elle a recensés dans son Livre vert sur la mobilité transnationale adopté en octobre 1996 (COM (96) 462 final), la Commission propose neuf pistes d'action couvrant des domaines aussi variés que la protection sociale, l'élaboration d'un statut européen des apprentis, la reconnaissance des qualifications etc. Ce docu-

ment a fait l'objet d'une vaste consultation auprès des publics intéressés : organisations de jeunes, organisations professionnelles, universités, administrations nationales, partenaires sociaux etc. Si les réactions enregistrées témoignent d'une véritable volonté de progresser en matière de mobilité des jeunes en formation, elles soulignent toutefois la nécessité d'étendre les possibilités de mobilité aux jeunes qui sont peu habitués à voyager : les apprentis, les volontaires, etc. souvent issus de milieux sociaux défavorisés. Sur la base de ces réactions, la Commission travaille à l'élaboration d'un référentiel commun pour la promotion de l'apprentissage et la formation en alternance en Europe. Par ailleurs, elle a l'intention de mettre l'accent sur la mobilité des jeunes apprentis et stagiaires lors des deux prochains exercices du programme Leonardo (1998 - 1999) en développant à l'intérieur de ce même programme une composante « Erasmus » de l'apprentissage.

Ce faisant, elle espère aussi étendre ce mode de formation à tous les niveaux de l'enseignement, du secondaire au supérieur (l'université). De telles actions existent déjà au niveau de l'enseignement supérieur et elles reçoivent un soutien du programme Leonardo (en France l'ESSEC, en Grande-Bretagne la London Business School, en Italie l'Université Bocconi de Milan, en Allemagne l'Université de Mannheim.). Ces initiatives sont encourageantes mais elles restent confinées aux filières d'élite et l'objectif est de les étendre au monde universitaire en général.

Enfin, dans cet objectif global que s'est fixé la Commission dans son rapport sur l'accès à la formation continue, d'édifier une Union de la connaissance, l'éducation et la formation auront un rôle clé à jouer. Le succès de la participation des jeunes à la réalisation de cet objectif ambitieux dépendra en effet de leur capacité à apprendre à apprendre, et notamment tout au long de leur vie. Il est de notre responsabilité de les préparer à ce redoutable défi. 

FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN FRANCE

Regard

critique

Aujourd'hui, les chefs d'entreprise français portent un regard critique sur le dispositif de la formation professionnelle.

En effet, plus de 3 jeunes sur 4, de 16 à 25 ans, sont hors de la vie active soit parce qu'ils poursuivent des études, soit parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi.

Cela nous amène à formuler toute une série d'observations sur le système de formation français.

► **Le processus d'orientation se fait encore trop par relégation.**

A tous les niveaux, l'orientation vers une formation pratique et professionnelle s'effectue encore trop souvent comme un processus d'exclusion et non comme l'expression d'un choix positif et informé. Sont le plus souvent déclarés orientés, les jeunes qui, à l'issue de la classe de troisième, rejoignent les formations techniques courtes en lycée professionnel ou en centre de formation d'apprentis. Ainsi fonctionne une liaison, ouvertement acceptée, entre échec scolaire et fonctions ouvrières ou petits emplois de bureau. CAP et BEP, dans la majorité des cas, sont imposés comme la conséquence d'une insuffisance scolaire dans les filières générales. Cette situation est généralement source de démotivation et d'échec. On conçoit qu'une école organisée de bas en haut par exclusion, élimination ou échec, par domination abusive



Bruno Lacroix,

Président de la Commission nationale Enseignement-Formation, CNPF, Paris



des aptitudes conceptuelles sur les savoir-faire concrets, par confinement de l'apprentissage et de l'enseignement, ne peut pas donner une image positive de l'économie, de l'entreprise et des métiers productifs.

► **Le système éducatif doit lutter plus fortement contre l'échec scolaire.** Chaque année, ce dernier rejette plus de 80.000 jeunes sans qualification professionnelle sur le marché du travail. Cette absence de qualification s'aggrave par l'acquisition incomplète des apprentissages de base et des comportements sociaux, rendant très aléatoire l'insertion dans l'entreprise. Une partie de la jeunesse de ce pays se marginalise ainsi chaque année. Une des raisons de ce constat tient en la difficulté pour le système éducatif de mettre en place un dispositif voulant favoriser l'égalité des chances, tout en ayant fait le choix de l'hétérogénéité des groupes et d'une gestion centralisée des établissements scolaires.

► **Nous assistons à un report constant de l'entrée dans la vie active.**

Sous la pression de l'intérêt conjoint des jeunes, de leurs parents, de l'école et parfois de l'entreprise, on assiste à une dérive inquiétante. Chaque diplôme à finalité professionnelle type Bac pro, BTS, DUT, qui devait conduire à l'entrée dans la vie active, change de nature, de contenu et devient un passeport pour la préparation d'un diplôme supérieur. Cette évolution s'accélère, sans doute sous l'influence de la crainte du chômage et sous l'effet de l'annonce de 80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat.

► **Face à ce constat, le CNPF propose, pour plus d'efficacité, une nouvelle répartition des rôles entre les pouvoirs publics et l'entreprise dans le cadre de la formation des jeunes.**

Nous devons affirmer l'existence de deux grandes missions et répartir les rôles en fonction de chacune d'elle.

1 La première mission concerne le développement personnel et la qualification sociale, dont la responsabilité relève de

l'Etat. La compétitivité des entreprises passe par le développement maximum des aptitudes de chacun, qu'elles soient manuelles ou conceptuelles. Chaque jeune en situation d'échec est un appauvrissement de la société tout entière. La réussite de chacun doit devenir l'objectif premier et non la capacité à sélectionner les meilleurs. Il faut d'autre part rappeler à l'Education nationale ce que signifie le terme éducation. Peut-on ne pas garantir à tous les acquisitions minimum sans quoi l'insertion dans notre société est devenue impossible? Peut-on ne pas se sentir interpellés par ces jeunes qui n'ont plus l'environnement familial nécessaire pour construire un citoyen, soutenu par les valeurs qui font qu'une vie sociale est possible? Si l'Education nationale ne prend pas cela en compte, qui le fera? Elle doit se centrer sur ses missions de base, tout en garantissant les fondations sur lesquelles il sera possible de former un professionnel. Elle ne doit plus utiliser de joker pour se décharger de ses responsabilités : « Tu ne sais pas lire, va donc apprendre un métier ».



“Prends ta place!”

Afin de sensibiliser les jeunes aux divers métiers de l'industrie agro-alimentaire, des représentants de ce secteur d'activité viennent de publier une bande dessinée intitulée « Prends ta place! ».

Cette B.D. est intéressante à plus d'un titre. D'abord, elle incite les jeunes à avoir une démarche volontariste vis-à-vis de leur choix professionnel : s'imposer au monde du travail car celui-ci ne s'imposera pas à vous.

En quelques pages, elle sait décrire à deux jeunes, l'un en cours d'étude, l'autre sans diplôme, en quête chacun d'un choix

professionnel, un secteur aussi diversifié que celui des industries agro-alimentaires.

Chacun peut y trouver sa place, en fonction de ses aptitudes, mais surtout de ses goûts : « On réussit d'autant mieux qu'on se donne à fond dans les domaines qui vous intéressent. ». Et ce jeune sans diplôme, sans perspective d'emploi, mais qui aime bricoler, a autant de chance de trouver une place dans le secteur des IAA que cette jeune fille, en cours d'étude, mais qui ne sait pas quel métier choisir...

à condition cependant de bien s'informer et de bien se connaître soi-même.

« Prends ta place! » est réalisée avec le concours de l'antenne Ile-de-France de l'AGEFAFORIA (organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle des industries agro-alimentaires), des IFRIA (Instituts de formation régionale des industries agro-alimentaires) et d'Eurorisk formation.

Scénario : Xavier Fauche (« Une bulle en plus »), Arnaud de Louvencourt, Maurice Normand.

Dessins : Marc Bourgne

Pour tout renseignement : **Agefatoria, Janie Harros, Service Communication.** Tél. 01 41 27 61 59.

Coopération inédite entre MCC France et le rectorat de Nancy-Metz



MCC France et cinq de ses partenaires (Uniport/Ymos, Dynamit Nobel, VDO Instruments SA, Krupp Automotiv Systèmes France et Bosch) se sont engagés à favoriser l'insertion de jeunes, âgés de moins de 25 ans, sortis du système scolaire.

Ils recevront une formation les préparant au monde du travail et plus particulièrement aux postes à pourvoir chez MCC et ses partenaires pour la production de la Smart. Les entreprises partenaires se déclarent prêtes à embaucher d'ici la fin de l'année et courant 1998 près de 250 jeunes. De son côté, le rectorat de Nancy-Metz assumera pour les jeunes sélectionnés une formation

adaptée en les intégrant dans un programme d'accès à l'emploi afin de leur donner un maximum d'atouts pour une embauche définitive. En parallèle à ces contrats « formation-embauche », MCC et ses partenaires se sont engagées à promouvoir la

connaissance des secteurs industriels dans les écoles. Un exemple parmi d'autres d'action auprès des jeunes élèves afin, très tôt, de les sensibiliser au monde du travail.

2 La deuxième mission est celle de la qualification professionnelle. Cette dernière ne peut être que sous la responsabilité conjointe des entreprises et des régions. Qui mieux qu'un professionnel peut former un professionnel? Cela implique de séparer clairement la formation générale et technologique de la formation professionnelle initiale et continue. Pour ce faire, le rôle de l'entreprise dans la formation professionnelle des jeunes doit être accru; l'entreprise doit attirer les jeunes autrement que par l'échec. Il faut agir sur les jeunes pour leur faire acquérir une meilleure connaissance de l'entreprise: culture économique et technologique. Le collège doit devenir le lieu de la construction du projet professionnel de chacun. Des actions significatives sont en cours (stages en entreprise, information sur les métiers, éducation des choix...). Elles gagneront à être intensifiées. Il est indispensable que le jeune et sa famille prennent conscience que le diplôme n'est pas le seul moyen de promotion. L'entreprise mettra en valeur les parcours professionnels qualifiants organisés en son sein, qui permettent

la promotion de chacun en fonction de ses compétences reconnues.

► **L'entreprise doit participer à la définition de la politique de formation professionnelle initiale** par une concertation permanente avec les branches professionnelles pour orienter le système de formation professionnelle initiale et aboutir à une véritable co-décision avec les pouvoirs publics et les collectivités locales. L'entreprise doit participer à sa mise en place par:

- une contribution réelle à la définition des référentiels et à la mise en œuvre de l'évaluation;
- la formation de ses salariés à la fonction de tuteur;
- un développement significatif de l'alternance sous contrat de travail;
- une gestion prévisionnelle des emplois permettant au jeune salarié d'avoir accès, grâce au plan de formation de l'entreprise, à une formation qualifiante différée.

► **Notre vœu est qu'on ne fasse pas de formation professionnelle sans les chefs d'entreprise.**

Le CNPF a lancé une réflexion sur la compétence professionnelle: sa

définition, son mode d'acquisition, de validation, de qualification, parce que, faute d'engager ce débat, se poseront un jour de graves problèmes de compétences des salariés. Trop nombreux sont ceux qui ont été laissés en jachère en matière de gestion de leurs compétences. Quand on sait qu'aujourd'hui il y a à peu près un salarié sur deux qui n'est jamais parti en formation, que bon an mal an, on estime à 20% le taux de population active en situation d'illétrisme, quand on sait enfin que la compétence professionnelle va être l'élément-clé de la compétitivité des entreprises, on s'aperçoit que dans ce domaine il y a un gigantesque travail à faire.

Je voudrais réaffirmer, encore une fois, que la compétence professionnelle est au cœur de l'entreprise. Cela doit être la préoccupation constante du chef d'entreprise, préoccupation qui ne peut se déléguer à personne d'autre.

Parallèlement à cela, nous devons faire en sorte de mettre en place des dispositifs responsabilisant davantage les salariés en leur permettant de gérer leur capital de compétence, seul vrai rempart contre l'exclusion. +

Le système suisse

fera-t-il école ?



Jean-Luc Nordmann

Directeur de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, Berne

Face à la difficulté des jeunes de trouver un emploi, le système suisse de formation professionnelle, ou système dual, pourrait constituer à long terme une solution intéressante.

Ce système a ceci de particulier que la formation pratique - un stage en entreprise d'une période de deux à quatre ans - et l'enseignement théorique dispensé dans une école professionnelle, sont étroitement liés. D'une demi-journée par semaine dans les années cinquante, la part de l'enseignement scolaire est passée à un, voire deux jours, à l'heure actuelle. Le système dual permet aux jeunes d'acquérir le savoir-faire et les connaissances qu'exige l'exercice d'une profession et constitue, en outre, le fondement de la formation continue. Instauré notamment en

Allemagne et en Suisse, il a fait ses preuves tant par sa qualité que son efficacité. Cependant, lié étroitement au monde économique et, dans une moindre mesure, à la politique budgétaire de l'éducation et de la formation, ce système n'échappe pas aux tensions conjoncturelles d'aujourd'hui. Pour la première fois, au début de l'an passé, le nombre de places d'apprentissage proposées en Suisse s'est révélé insuffisant face à la demande; grâce aux efforts des autorités, ce déficit a pu être comblé à la fin de l'année... pour réapparaître en 1997. Cependant, les efforts déployés commencent à porter leurs fruits. Ils témoignent de l'appui de tous les milieux concernés par la formation professionnelle, et notamment du Parlement qui, au printemps de cette année, a décidé de prendre des

mesures rigoureuses afin d'augmenter le nombre de places d'apprentissage destinées aux jeunes.

De bonnes perspectives professionnelles

En comparaison internationale et malgré le niveau élevé des salaires, le taux de chômage demeure faible en Suisse, bien qu'il ait doublé depuis 1992. Celui des jeunes n'accuse qu'une légère différence par rapport à la moyenne nationale. Cela tend à démontrer que ce système de formation duale est adapté aux besoins de l'économie dont il dépend étroitement. Il convient dès lors d'être attentif à l'évolution conjoncturelle et, contrairement aux décennies précédentes, de prendre rapidement les mesures d'adaptation nécessaires. Malgré ces difficultés temporaires, le système instauré en Suisse a des avantages considérables et offre aux jeunes de bonnes perspectives professionnelles. Précisons

d'emblée qu'il n'est pas conçu pour une élite, mais accessible à une large couche de la population.

En Suisse, près de 60% des jeunes effectuent une formation professionnelle, avant tout sous forme d'apprentissage en entreprise. Ils sont aujourd'hui quelque 190.000 à être formés selon le système dual. Les trois quarts d'entre eux suivent une filière de formation dans des secteurs aussi diversifiés que l'industrie, l'artisanat, les services, ainsi que l'économie familiale. Cette formation est régie par une loi fédérale (du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle). Des possibilités de formation sont en outre proposées dans les secteurs des soins infirmiers et de l'agriculture.

A titre d'exemple, il convient de mettre plus particulièrement en relief les secteurs de l'industrie, du com-

merce et de l'artisanat qui, dans le cadre de l'apprentissage en entreprise, comptent trois atouts majeurs :

- ▶ ils remportent l'adhésion des jeunes, grâce au lien établi entre travail en entreprise, fréquentation des cours à l'école et acquisition des connaissances par le biais de travaux pratiques;
- ▶ ils possèdent une structure flexible qui leur permet de s'adapter aux nouveaux besoins de l'économie et de la société;
- ▶ en termes de finances publiques, ils sont intéressants : un apprenti ne coûte qu'une fraction de ce que coûte un élève au lycée.

Une fois cette formation de base achevée, de nombreuses possibilités de perfectionnement existent. Chaque année, 20.000 professionnels qualifiés achèvent une formation dans le cadre d'un perfectionnement professionnel, sanctionnée par un



En Suisse, près de 60% des jeunes effectuent une formation professionnelle

L'exemple de l'Ecole Suisse Internationale de Français Appliqué de Paris

L'Ecole du Cercle commercial suisse, connue sous son nom actuel d'Ecole Suisse Internationale de Français Appliqué, s'est toujours consacrée à l'enseignement du français en tant que seconde langue. Depuis 1933, soutenue par l'OFIAMT avec lequel elle collabore régulièrement, elle organise de façon régulière des cours du jour et du soir essentiellement orientés vers la vie professionnelle. On peut dire que dans ce domaine, elle a même été précurseur, dans la mesure où la demande de ses élèves émanait du monde professionnel et plus particulièrement des apprentis et employés de commerce (SKV/SSEC). C'est donc en toute logique que le groupe des professeurs qui l'anime actuellement l'a conduite vers l'enseignement du français des affaires. D'un

type de formation classique et relativement magistral, l'école s'est orientée vers un enseignement pratique, lié à la vie réelle et concrète. Une langue est en effet avant tout un instrument vivant, qui évolue chaque jour. Il faut savoir en tenir compte. Le lien entre langue et profession ne doit pas tromper : on n'enseigne pas seulement une langue à caractère technique, mais une langue dans un contexte professionnel (ce contexte étant lui-même composé de vie sociale, culturelle, technique, etc.). L'Ecole Suisse a deux atouts majeurs dans ce domaine : une technique pédagogique originale intitulée « simulation globale »* et une ouverture sur le monde professionnel avec le Service Suisse de Placement Gratuit (pour stagiaires suisses). De l'élément professionnel découle forcément l'élément

culturel, car on ne peut parler et comprendre véritablement une langue sans connaître le contexte dans lequel celle-ci se développe. Par des programmes respectant les exigences de la vie pratique, par une pédagogie novatrice, par de très nombreuses visites - à caractère culturel ou professionnel - dans divers endroits de France, par l'immersion de ses élèves en milieu familial, par des possibilités de stage en entreprise, l'Ecole Suisse Internationale offre donc ce cocktail réussi d'un institut d'enseignement totalement ouvert au monde extérieur. Elle le prouve au fil des saisons par d'excellents résultats aux examens nationaux et internationaux (DEL/DALF, ou examens de la CCIP).



L'école en stage

Renseignements :

Madeleine Boulanger
ou Philippe Brochard,
Ecole Suisse Internationale
de Français Appliqué,
10, rue des Messageries,
75010 Paris.
Tél. + 33 (0) 1 47 70 20 66
Fax + 33 (0) 1 42 46 34 57.
Pour le Service de
Placement : Tél. Fax
+ 33 (0) 1 47 70 81 66.

* « L'entreprise, une simulation globale fonctionnelle », par Corinne Bombardieri, Philippe Brochard, Jean-Baptiste Henry. Editions Hachette, 1996.



diplôme d'une école supérieure (école technique, d'ingénieurs, de gestion d'entreprise...), ou réussissent un examen fédéral attestant des qualifications supérieures.

D'importantes réformes en cours

La formation professionnelle suisse fait actuellement l'objet d'importantes réformes. Les mutations rapides de notre société tant dans les domaines économiques que technologiques impliquent d'y adapter, de manière continue, les formations professionnelles, notamment en incitant les apprentis à se perfectionner, leur vie active durant. Il est dès à présent possible, par ailleurs, pour les personnes ayant bénéficié d'une formation, d'entreprendre des études supérieures dans des hautes écoles spécialisées.

La réalisation de ces réformes présuppose la collaboration de tous les partenaires impliqués que sont la Confédération et les cantons, les associations professionnelles, les


entreprises et les employés. Cette collaboration garantit le développement continu d'un système de formation professionnelle qui se veut performant et qui est essentiel pour la place économique suisse.

Former des apprentis, une contribution importante à la cohésion sociale

Dans son rapport sur la formation professionnelle, publié en automne 1996, le Conseil fédéral a tenu à réaffirmer sa volonté de continuer à promouvoir la formation pour tous, dont la formation professionnelle constitue encore aujourd'hui l'élément-clé. Il faut se garder tout autant des mesures dictées par des économies à court terme que des formations qui seraient coupées de la réalité économique. Investir dans les forces vives de la jeunesse, c'est investir pour le long terme. Beaucoup d'entreprises suisses font à cet égard preuve d'une grande responsabilité.

Dans l'arrêté fédéral sur les

places d'apprentissage du 30 avril 1997, le Parlement suisse a décrété des mesures qui traduisent des objectifs multiples : offrir de meilleures conditions générales aux entreprises afin qu'elles soient en mesure, même en période de conjoncture difficile, de proposer des places d'apprentissage; améliorer l'information des jeunes et de leurs parents; promouvoir les solutions intermédiaires lorsque la recherche d'une place d'apprentissage devient problématique. L'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) s'engage, en collaboration étroite avec les associations professionnelles, les syndicats et les offices d'orientation professionnelle, dans la réalisation de ces mesures.

Il est facile d'imaginer les problèmes auxquels une société serait confrontée - délinquance juvénile, conflits sociaux - si elle n'offrait aucune perspective professionnelle et sociale à la jeunesse. Former des apprentis est donc une contribution importante à la cohésion sociale. 

PME suisses : pilier de la formation professionnelle

En formant plus des trois quarts des apprentis en Suisse, les petites et moyennes entreprises (maximum 250 employés) sont le principal moteur de la formation professionnelle. Sur la base du dernier recensement des entreprises effectué en 1995, plus de la moitié des places d'apprentissage ont été offertes par des petites entreprises (1 à 49 employés), un sixième de ces places proviennent d'entreprises moyennes (50 à 249 employés) et un quart des apprentis ont été formés dans les grandes entreprises (250 à 499 employés).

Source : Société pour le développement de l'économie suisse (SDES).



© Edipresse SA