



**Ma priorité :
la Formation, dont les résultats ne sont pas à la hauteur des espérances**

La "Formation tout au long de la vie" est une priorité de l'Union européenne, ce n'est pas un hasard.

En France, malgré des moyens toujours plus considérables accordés à l'Education Nationale, les résultats ne sont pas à la hauteur des espérances, et surtout des besoins des entreprises et des espoirs de notre jeunesse.

L'égal accès à la formation pour tous est un des facteurs-clés de notre développement économique. Nous constatons aujourd'hui que les jeunes entrent de plus en plus tard dans la vie professionnelle et paradoxalement qu'ils sont soit insuffisamment, soit trop qualifiés pour nos entreprises. Nous avons donc un déficit d'hommes et de femmes qualifiés à la fois dans certains métiers artisanaux (bâtiment, alimentation...) comme dans des filières universitaires (physique, recherche...). Face à ce constat, seule une réforme en faveur d'un projet global de société alliant étroitement l'emploi et la formation, l'entreprise et les formateurs serait en mesure de répondre aux besoins de notre développement économique.

Nous avons, sauf par la voie de l'apprentissage, toujours séparé ces deux mondes et par là même nous n'avons pas été en mesure de répondre aux attentes des entreprises et des jeunes.

Sans chercher "à qui la faute", ce qui serait à la fois trop facile et stérile, attachons nous plutôt à répondre à quelques questions simples :

I – Faire de l'accès au choix une réalité

- ***Que souhaitent les jeunes, et ont-ils les moyens de leur choix ?***

Les multiples cloisonnements des systèmes, la concurrence des filières de formation, renforcée aujourd'hui par la réalité démographique, la difficulté d'avoir accès à un autre choix lorsque l'on s'est fourvoyé et que l'on a, qui plus est, plus de 26 ans, constituent de véritables obstacles à une insertion réussie dans le monde du travail.

De façon spécifique, comment élargir les possibilités de choix pour les femmes dont on sait qu'elles constituent la main d'œuvre non qualifiée la plus nombreuse... ?

Il faut privilégier la diversité des parcours de formation et l'accès au choix, qui inclut aussi celui de se tromper sans pour cela entrer dans des circuits d'exclusion.

- ***Comment valoriser ces choix ?***

Il est aussi capital de faire naître très tôt chez les jeunes des motivations pour un métier, d'encourager les choix, de les valoriser. Cela passe par une approche moins « intellectuelle » des formations, par l'abandon d'un langage et d'une façon de pensée qui font de certaines filières une voie d'exception et d'autres un choix par défaut.

Car c'est bien une somme de compétences, de savoir-faire qui, dans des domaines très différents, contribue à la cohésion et la dynamique d'un pays.

- ***Quels sont les besoins de nos entreprises, publiques ou privées,*** afin qu'elles puissent assurer la place de notre pays face aux enjeux de la concurrence ?
Le dialogue semble aujourd'hui anémié entre l'Etat et les représentants des entreprises : on constate une politique de défense de structures plutôt qu'une politique de formation en fonction des besoins.
- ***quelles souplesses dans notre système de formation ?***
Les cadres de formation, malgré l'introduction de la notion d'unité de valeur ou celle de validation des compétences sont encore trop rigides, l'individualisation des parcours de formation peu accessible. Le collectif est encore trop privilégié par rapport à la fois aux besoins des entreprises et à l'accès aux choix des jeunes. Des complémentarités sont à rechercher, des formules innovantes à mettre en oeuvre.

Ces questions bien sûr ne sont pas limitatives.

Il semble crucial aujourd'hui de rapprocher l'entreprise de ses formateurs. Le droit à l'expérimentation doit être de plus en plus présent : pourquoi ne pas privilégier l'enseignement à tous niveaux par des professeurs ayant eu ou ayant encore une expérience professionnelle ? Cela permettrait d'avoir un regard différent sur le statut du monde enseignant.

II – Rapprocher l'entreprise de ses formateurs

A l'heure où l'on parle de mobilité, où commence à être admis que chacun sera amené à exercer deux ou trois métiers différents, pourquoi ne pas commencer par rendre plus mobile le système de formation lui même. Le débat est ouvert, des solutions peuvent exister en remplaçant tout simplement l'homme au cœur de l'économie.

Les moyens financiers nationaux ou régionaux, provenant soit des entreprises, soit de l'Etat, soit des Régions sont considérables : il n'est donc pas question de rallonges budgétaires mais plutôt de redéploiements avec une approche différente permettant de mieux faire face, de mieux appréhender l'évolution de la société et des jeunes, les besoins des entreprises, les désirs et aspirations de notre jeunesse.

Ce n'est pas en faisant supporter de plus en plus de contraintes et de charges aux entreprises que celles-ci pourront former les hommes et femmes qualifiés dont elles ont besoin.

Si l'Etat veut appuyer réellement le développement économique du pays et de ses entreprises il devra prendre la formation comme le réel enjeu du développement économique de demain. Il ne s'agit pas de former nos jeunes à des métiers hyper-spécifiques, et qui parfois auront... disparu au moment de leur entrée sur le marché du travail, que nous aiderons nos jeunes ! Qui sait qu'il existe aujourd'hui, au sein du système de formation, 640 diplômés professionnels ! Ne vaudrait-il pas mieux de recentrer sur des grands corps de métier, des fonctions, et laisser aux entreprises qui embaucheront des jeunes diamants bruts, le soin de former à une fonction spécifique chaque jeune : le soin d'en faire un diamant taillé !

Madame Danielle ROUGANNE
Présidente de la Chambre de Métiers Puy-de-Dôme
Mars 2002