

# **ACTES DES ASSISES REGIONALES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2005**

## **« EDUCATION AU CHOIX ET CONSEIL PROFESSIONNEL »**

---

**INTERVENTION DE MONSIEUR JEAN GERMAIN,  
MAIRE DE TOURS ET PREMIER VICE-PRESIDENT DU CONSEIL REGIONAL**

---

Mesdames et Messieurs,

Soyez les bienvenus à Tours, dans notre Centre International de Congrès, pour les Assises Régionales de la Formation Professionnelle 2005.

Il s'agit d'un temps fort pour notre Région. Il y a deux ans, à Orléans, se tenaient les premières Assises Régionales de la Formation Professionnelle et, depuis lors, nous avons beaucoup avancé tous ensemble : services de l'État, partenaires sociaux, collectivités territoriales dont, bien sûr, le Conseil régional, organismes et opérateurs de formation, quel que soit leur statut.

Depuis lors, il y a eu l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie. Il y a eu la loi du 13 août 2004 « Décentralisation 2ème acte » dont les impacts sont très importants pour nos domaines d'actions. Il y a eu la loi d'orientation sur l'école, la loi de cohésion sociale, etc. Bref, des changements importants de décors mais surtout de structuration de nos actions.

Les choses sont-elles aujourd'hui plus simples et plus lisibles ? Je n'en suis pas sûr mais je souhaite que, par le travail que nous mènerons en commun au cours de ces deux journées, nous puissions contribuer à les simplifier.

C'est ce qu'a tenté de faire le Conseil régional, en ce qui le concerne, dans son rôle de pilote et d'animateur, dans le champ de l'éducation et de la formation. En décembre 2003, le Plan Régional de Développement des Formations était approuvé par l'Assemblée plénière et, depuis lors, un dispositif de travail permanent s'est mis en place qui commence à porter ses fruits.

Ces Assises Régionales seront ainsi l'occasion de dresser un premier bilan relatif aux 6 actions prioritaires qui ont été engagées depuis l'automne 2004. Mais attention, il ne s'agit pas de ce qu'aurait réalisé seul le Conseil régional, mais du résultat des travaux que l'ensemble des acteurs concernés, et notamment les services de l'État et les partenaires sociaux, ont réalisé, la Région exerçant les compétences d'animation et de coordination qui lui sont dévolues par la loi.

Éducation au choix et conseil professionnel : tel est le thème de nos Assises Régionales. L'intitulé lui-même peut susciter des débats. Il tente d'exprimer un enjeu qui, à mes yeux, est très simple : construire la formation tout au long de la vie, c'est aussi construire le système d'information, de soutien et de conseil permettant à chaque personne de mettre effectivement en œuvre cette formation tout au long de sa vie.

Dans un monde en évolution économique et technologique rapide, cette information est plus importante que jamais. C'est pourquoi il est apparu essentiel que nous consacrons ces deux jours à cet enjeu stratégique.

Éducation au choix, conseil professionnel, on pense bien sûr tout d'abord aux jeunes, aux représentations qu'ils se font des métiers, à la confiance qu'ils ont ou qu'ils n'ont pas dans leur avenir et à la manière dont ils construisent leur future vie professionnelle.

Tout au long de la scolarité, l'école joue une double fonction d'intégration et de différenciation. Notre système scolaire a connu une démocratisation quantitative incontestable. Pourtant, on peut se demander s'il ne fonctionne pas selon un processus de distillation fractionné au cours duquel les élèves les plus faibles, qui sont aussi les moins favorisés socialement, sont évacués vers des filières de faible prestige, voire de relégation.

Pour réussir, il faut d'abord maîtriser, comprendre les logiques du système : le rôle des ressources et des capacités stratégiques des familles fait la différence. Les parents les plus attentifs et les plus compétents utilisent à leur profit les possibilités les plus subtiles offertes par le système scolaire : cours particuliers, séjours linguistiques, surveillance du travail à la maison, choix des filières les plus rentables finissent par agréger toutes ces petites différences qui font les grands écarts au terme des études.

En travaillant dans l'action prioritaire n° 1 du PRDF sur notre carte scolaire à l'horizon 2010, nous intégrons bien évidemment l'éducation au choix. A quoi servirait-il en effet de construire, en commun, un dispositif si nous ne donnions pas, simultanément aux jeunes et à leur famille, les outils nécessaires pour le comprendre et l'utiliser à bon escient.

Mais en France, comme dans notre région, nombre de jeunes sont fragilisés, ont du mal à conduire leur formation jusqu'à un diplôme, ou connaissent des difficultés d'insertion dans l'emploi.

Bien sûr, on pourrait passer des semaines à discuter d'une meilleure adéquation entre les formations dans notre région et les emplois proposés. Je suis d'ailleurs certain que dans nos ateliers ce type d'enjeu sera évoqué et je suis également convaincu que des progrès sont possibles.

Globalement, ne nous masquons pas la réalité d'une situation désormais difficile pour les jeunes. L'insertion c'est, pour le plus grand nombre, un parcours erratique de plusieurs années composé d'une succession de CDD ou de missions d'intérim : une précarité lourde à vivre et un chômage des jeunes qui constituent un record européen. Bref, l'ascenseur social ne fonctionne plus et l'espoir n'est plus au rendez-vous.

Si nous ne ferons pas de miracle, nous sommes convaincus, en région Centre, que cette réalité n'est pas une fatalité et qu'en coordonnant nos efforts au niveau des territoires, des progrès significatifs peuvent être apportés.

C'est dans cet esprit que le Conseil régional a proposé à ses partenaires un Plan Régional de Professionnalisation des Jeunes – il s'agit de l'action prioritaire n°3 du Plan Régional de Développement des Formations – garantissant à chacun, selon des voies diversifiées, une qualification reconnue et une insertion durable.

La Région seule ne pourra pas tout faire mais rien ne peut se faire sans elle : c'est pourquoi nous entendons assumer nos responsabilités.

De même, tout au long de la vie professionnelle, nous sommes tous convaincus qu'il faut donner à chacun de nouvelles chances, stimuler la formation des salariés comme des demandeurs d'emploi.

L'Accord National Interprofessionnel ainsi que les dispositions nouvelles de la loi du 4 mai 2004 constituent un cadre innovant et attractif. Je souhaite vivement qu'en ce domaine notre Région avance de manière exemplaire.

C'est dans cet esprit que nous développons un service public de proximité en matière de savoirs de base : par exemple, en deux ans c'est plus de 50 000 habitants de notre région qui auront bénéficié d'un Visa Internet. C'est encore insuffisant mais ce n'est pas un effort négligeable. Il me semble qu'un nombre croissant d'habitants de notre région est prêt à mieux piloter et gérer son devenir professionnel : évolution dans l'emploi, adaptation aux nouvelles technologies, validation des acquis. Un nombre croissant de nos concitoyens veulent s'informer et disposer de conseils qui leur permettront de faire les choix les plus judicieux.

Chacun mesure, dès lors, l'importance d'une offre de services de qualité en matière de conseil professionnel. C'est pourquoi j'espère que nous pourrons, au cours de ces deux jours, mieux identifier toutes les initiatives prises dans notre région et créer ainsi de nouveaux partenariats pour accroître les services rendus.

L'éducation et la formation, c'est compliqué. Il nous appartient donc, collectivement, de rendre tous ces dispositifs plus simples, plus lisibles, plus accessibles. Ces deux jours seraient un grand succès si nous réussissions à avancer dans ce sens. Avec le Plan Régional de Développement de la Formation, le Conseil régional, puisque c'est sa compétence, a commencé à construire un système de partenariat structuré, j'oserai dire une tentative de gouvernance globale facilitant la mise en complémentarité et en synergie de l'ensemble des acteurs concernés.

C'est dans cet esprit que je vous invite à travailler au cours de ces deux jours. Je ne doute pas qu'ils constitueront une nouvelle étape importante ; mais, pour cela, soyons vigilants, oublions un instant nos dispositifs, nos administrations, j'allais dire nos chapelles et pensons à toutes celles et à tout ceux qui doivent choisir leur devenir professionnel et qui attendent le bon conseil qui les fera réussir.

## TABLE RONDE 1

### « Le conseil et l'évolution des parcours professionnels individuels »

---

**Présidence** : Jean-Luc BURGUNDER, Vice-président du Conseil régional délégué à la Formation Professionnelle Continue et à l'Apprentissage, Rapporteur général du PRDFP

**Animateur** : Jean-Raphael BARTOLI, Directeur du cabinet AMNYOS Consultants

**Témoins intervenants** :

- Martine BIDEGAIN, MMB conseil et Vice-Présidente de l'association des ingénieurs pour l'école
- Nathalie CHAGNON, Déléguée interdépartementale AGEFOS-PME Centre
- Emile GAGNON, Président du Centre Régional Information Jeunesse
- Jean-François NALLET, Consultant

- **ENJEUX CLES DE LA TABLE RONDE**

A titre liminaire, M. BURGUNDER a présenté la fonction essentielle jouée par le PRDF dans la mise en cohérence de la politique de formation professionnelle dans la région Centre.

Il a ensuite rappelé le rôle primordial de catalyseur et de mise en synergie des acteurs joué par la Région dans le cadre de l'élaboration du PRDF.

Puis, M. BURGUNDER a souligné les enjeux majeurs pour la formation professionnelle et le développement économique de la région, à savoir : l'information sur les carrières, l'orientation vers les métiers, la construction de trajectoires professionnelles.

Par conséquent, une réponse concrète à la problématique de l'orientation tout au long de la vie des jeunes et des adultes doit être apportée dans la mesure où les réponses actuelles sont inadaptées et très cloisonnées.

Il semble alors nécessaire de s'appuyer sur les réseaux existants et notamment sur le réseau ETOILE qui pourrait devenir la véritable structure ressource de mise en cohérence des différents réseaux de l'orientation.

Jean-Raphaël BARTOLI a ensuite opéré une distinction entre les notions, d'apparence synonymique, d'orientation professionnelle et de conseil professionnel.

L'enjeu de cette distinction est d'identifier le passage d'un système existant d'orientation professionnelle à la construction d'un service public de conseil professionnel correspondant aux enjeux et aux attentes actuelles.

L'orientation professionnelle se dessine comme la structuration de réseaux éclatés, produits de l'histoire, marqués par des publics et des dispositifs multiples. Il est alors question de s'interroger sur les possibilités de construction d'un service public de conseil professionnel à partir de ce réseau mais également de cerner les conditions de développement des savoirs de bases participant à la fondation de ce dispositif.

De plus, il apparaît que le conseil professionnel joue un rôle déterminant dans la sécurisation des parcours, des trajectoires professionnelles en rendant l'individu acteur de son projet et de son parcours professionnel.

Il est alors primordial d'étudier la capacité du conseil professionnel à anticiper les ruptures et à contribuer à la sécurisation des trajectoires professionnelles.

Cette table ronde a donc placé au cœur de sa réflexion les questions suivantes :

- Comment promouvoir l'orientation tout au long de la vie ?
- Comment construire à partir des réseaux une offre de conseil professionnel unifiée?
- Quelles sont les conditions de mobilisation des entreprises et des partenaires sociaux ?
- Comment substituer à la logique de prescription une logique de conseil, d'éducation au choix et d'accompagnement de la demande ?
- Comment réussir à développer une orientation préventive et non « *une orientation à chaud* » lors des moments de rupture des trajectoires professionnelles ?

## • INTERVENTIONS DES TEMOINS

Jean-François NALLET s'est tout d'abord interrogé sur la mise en cohérence des différents acteurs des parcours. Ainsi, la question de l'orientation, composante nécessaire de tout dispositif bien construit, est posée sous l'angle du droit des adultes à l'orientation depuis la fin des années 70.

De plus, il a relevé le fait que la multiplication des composantes d'orientation a été (et doit encore être) accompagnée par un outillage méthodologique, notamment pour le bilan de compétence et l'évaluation des compétences et de capacités professionnelles.

Ce constat se prolonge avec la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui opère un véritable bouleversement et qui renouvelle la démarche en posant le problème de l'accompagnement instrumental (financement de l'ingénierie du conseil, personne compétente,...). Autrement dit, la VAE se confirme dans sa capacité de renouvellement des démarches d'accompagnement.

Martine BIDEGAIN a ensuite nourri la réflexion de son expérience professionnelle en tant que Directrice des Ressources Humaines dans plusieurs grands groupes industriels.

Ainsi, il a été mis en avant le besoin de donner « *envie d'apprendre et de transmettre* des connaissances » afin d'assurer le développement des personnes dans leur vie au travail. Cette animation contribuant également à la réduction des ruptures à l'intérieur même de l'entreprise.



Dans cette optique, l'exemple de l'Université d'entreprise (il s'agissait pour des collaborateurs, principalement des cadres, de transmettre et de consolider les savoirs d'autres salariés) peut permettre une meilleure gestion des savoirs et une sécurisation des parcours.

Le rôle du management, de l'encadrement a donc été présenté comme essentiel dans ce mouvement de sécurisation des trajectoires professionnelles et de détermination des compétences des salariés.

Par ailleurs, Nathalie CHAGNON a présenté la difficile appréhension des questions de formation, de conseil professionnel personnalisé par les PME.

Ce constat s'explique notamment par de nombreux facteurs imbriqués : facteurs socio-économique (rupture démographique), nouveau contexte juridique, foisonnement des dispositifs, absence de moyens humains pour assurer un conseil professionnel.

Contrairement aux grandes entreprises qui disposent de DRH, de responsable de formation, les PME semblent démunies.

Il s'agit donc pour le chef d'entreprise de travailler la phase d'anticipation et d'identification des enjeux de ressources humaines grâce à un accompagnement spécifique (ex : existence d'un pack RH sur l'élaboration d'un plan de formation proposé par l'AGEFOS-PME).

Finalement, pour les PME, le paysage est opaque avec la gravitation d'une multitude d'acteurs périphériques ; il est donc indispensable que la Région garantisse la lisibilité des dispositifs.

Pourquoi alors ne pas proposer un lieu identifié pour informer les salariés ?

Pour conclure, Emile GAGNON a présenté le principe moteur de la mobilité des parcours professionnels qui doit articuler sécurité professionnelle et maîtrise des projets professionnels.

Ce principe doit pouvoir se mettre en place par :

- Le droit, pour chaque individu, à l'accueil, l'information, l'orientation (AIO) tout au long de la vie.  
Il conviendrait peut-être d'écrire une charte de l' AIO pour mieux travailler ensemble.
- L'obligation de transparence et de cohérence des institutions intervenantes (« *le réflexe AIO* » : *le premier geste professionnel des acteurs de l'AIO est d'orienter, lorsque nécessaire, l'utilisateur vers les autres structures partenaires*).

En outre, face aux nouveaux risques sociaux, des mesures compensatoires devraient permettre aux personnes les plus en difficulté de pallier aux problèmes de mobilité.

Puis, Emile GAGNON s'est attardé sur le sujet de la VAE qui constitue pour un individu, « *l'histoire, la mémoire, le miroir de l'image valorisante que nous retourne la société* ».

Ainsi, le dispositif AIO est remarquable en région Centre du fait de son maillage de proximité et de sa conception pluraliste.

Néanmoins, il faudrait ancrer davantage la VAE dans l'entreprise notamment par le DIF.

- **DEBATS AVEC LA SALLE**

**Daniel ROUVEL, Président régional des coiffeurs a évoqué le cas des très petites entreprises qui apparaissent comme exclues des débats.**

Nathalie CHAGNON lui a indiqué que des outils sont mis à disposition des très petites entreprises pour faciliter la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie.

Il a été également rappelé le fait que la formation tout au long de la vie devait être perçue par ce type d'entreprise comme un atout et non une contrainte.

**Dominique FLEURAT, Conseillère régionale et enseignante :**  
« **Comment avoir une véritable formation de conseiller en orientation professionnelle auprès des salariés alors que le domaine de la formation constitue un vaste marché dont les salariés sont des clients ?** »

**Irène DUBUS, chargé de mission chez MANPOWER :** « **Quelle validation a été proposée aux salariés formés par des ingénieurs dans le cas évoqué par Mme BIDEGAIN ?** »

**Martine BIDEGAIN** a répondu qu'il s'agissait pour l'essentiel de formation qualifiante et diplômante dans le cadre d'un CFA dans la mesure où le diplôme est important dans la société française.

**Michel POZE, Directeur du CIO de Chartres** a énoncé la nécessaire complémentarité des acteurs du conseil dans un univers de la formation éclatée. Comment passer les relais entre les différents acteurs de l'AIO ?

**Martine RICO, Présidente FCPE du Loiret** a présenté la polysémie de la notion de mobilité : mobilité voulue versus mobilité subie (rejet de

l'entreprise, incompétence des salariés). Comment conseiller les jeunes qui sont hors système afin qu'ils ne tombent pas dans l'exclusion ?

**Jacques MARTINET**, Président de la Mission Locale de l'Orléanais et Maire de Saint Denis en Val a affirmé que les missions locales ainsi que l'ANPE constituaient des structures capables de s'occuper de ces jeunes en difficulté.

**Christian BENSI**, Directeur CIJ Essonne a pointé le problème de définition d'un fond commun professionnel et partagé entre les acteurs de l'orientation qui pourrait ensuite s'adapter en fonction des types de public.

**Jean-Raphaël BARTOLI** a rappelé la nécessité de disposer de relais au sein de l'entreprise.

CFTC CENTRE a regretté la dévalorisation de l'apprentissage.

**INTERVENTION DE MONSIEUR ANDRE VIAU,  
PREFET DE LA REGION CENTRE, PREFET DU LOIRET**

---

Mesdames, Messieurs,

La question qui nous rassemble m'est apparue au fil des années comme une question essentielle sur laquelle la société française avait beaucoup évolué mais sur laquelle elle avait beaucoup de progrès à faire.

Petit à petit se sont additionnés des dispositifs qui ont fait preuve de leur efficacité.

Il y a, par exemple, les services d'orientation professionnelle de l'AFPA qui ont joué un rôle tout à fait important (L'AFPA étant à mes yeux une institution fondamentale qui a su se moderniser) ; la création de l'ONISEP, des CIO et puis avec l'évolution du marché du travail à partir des années 70, la création des missions locales, des PAIO.

Il a eu également la loi du 10 juillet 1989 qui plaçait l'élève au cœur du dispositif d'orientation et de formation ; la loi de 1991 qui introduisait l'idée du bilan de compétence.

On a donc le sentiment que le dispositif s'est progressivement complexifié mais qu'il ne répond peut être pas toujours aux attentes de l'économie, de la société de ce début de siècle.

J'ai tenté de faire la liste de défis que nous avons à relever et puis je donnerai des esquisses de solution tout en vous indiquant que ce thème est loin d'être ma spécialité et que j'attends beaucoup des conclusions de vos débats.

Le premier défi, j'ai le sentiment que ce point de vue était partagé par certains intervenants, c'est que nous avons à faire à des dispositifs qui méritent d'être coordonnés et intégrés.

Je pense qu'aucun des intervenants ne peut prétendre disposer à lui seul de toute l'information nécessaire et l'idée d'une grande maison de l'orientation, comme cela a été dit dans la salle, n'est sans doute pas extrêmement praticable.

Par contre, il est bien clair que le réseau qui existe déjà doit fonctionner encore mieux parce que la personne elle-même, est une unité qui doit trouver un guide dans ce dispositif très complexe.

Donc, première idée, **améliorer le fonctionnement du réseau** et il me semble que ces assises répondent précisément à ce besoin.

Il faut l'améliorer et sans doute se servir du niveau régional mais sans oublier que c'est au plus près du terrain, souvent dans le département, dans l'agglomération, dans la commune que le dispositif doit effectivement fonctionner. C'est là que la question de l'orientation et du conseil se pose.

A cet égard, je pense qu'il faut faire en sorte que les relations entre les dispositifs d'orientation s'adressant aux jeunes gens et les dispositifs de conseil fonctionnent mieux.

Second défi, **c'est l'adaptation à un monde qui change rapidement**. C'est une banalité de le dire mais lorsque une famille cherche à mieux orienter un de ses enfants, lorsqu'un adulte cherche une réorientation, il s'appuie sur des représentations de la vie sociale qui souvent sont inexactes et datent de nombreuses années.

On a hérité des représentations de ses parents et on a quelque fois du mal à en sortir. D'ailleurs, cela explique que les jeunes gens que l'on interroge aient une mauvaise perception des opportunités qui s'offrent à eux alors que l'éventail des possibilités est certainement plus vaste.

C'est précisément votre tâche que de leur montrer ; les représentations sont donc assez rigides. Il faut que notre dispositif soit capable de s'adapter.

A cet égard, on ne peut qu'être frappé par la difficulté que nous avons, par exemple à l'ANPE, d'orienter des demandeurs d'emploi vers les métiers sous-tension et on s'aperçoit que les réticences s'appuient quelques fois sur des représentations anciennes.

Par exemple, les métiers du bâtiment ont considérablement évolué depuis une trentaine d'année et je suppose que les personnes qui envisagent de s'y orienter ont bien souvent une représentation très datée.

Je salue là, les efforts des branches professionnelles qui ont cherché à donner une image plus exacte et plus attractive de leur métier. Le second défi est donc l'adaptation.

Le troisième défi est toujours **l'adaptation** mais cette fois ci **aux demandeurs**.

En particulier, apparaît une nouvelle forme, catégorie de personnes qui doivent bénéficier du conseil, ce sont les « *seniors* ».

La vie active, chacun le sait, est plus longue. On peut et doit comprendre qu'il puisse y avoir des changements notamment vers la dernière partie de la vie active.

Il faut que le dispositif de conseil puisse répondre à ce nouveau besoin.

Je suis sûr que c'est un besoin qui va s'affirmer dans les années à venir et il faut s'interroger sur les façons dont nous allons y répondre.

Le quatrième défi, c'est **la relation entre la formation et l'entreprise**, qu'il s'agisse de la formation initiale ou en alternance.

Le thème de l'apprentissage est un thème majeur de notre réflexion depuis longtemps.

A ce titre, je pense que nous avons fait de très grands progrès dans ce domaine et que petit à petit, la perception qu'à la société française de l'apprentissage a changé et que maintenant l'apprentissage est moins dévalorisé.

Mais lorsque l'on regarde la relation entre la formation et l'entreprise, on est bien obligé de constater que l'on n'en a pas pris la mesure complète.

J'ai eu l'occasion de réunir un responsable d'un lycée professionnel en mécanique et des responsables d'entreprises parce que je me préoccupais de la discrimination à l'encontre d'enfants issus de l'immigration pour l'obtention des stages.

Je me suis alors rendu compte qu'il y avait effectivement peut être une certaine discrimination mais qu'elle était le fruit assez largement du phénomène suivant : les entreprises sont soumises à de très nombreuses demandes de stage à tous les niveaux.

En conséquence, elles font les choix qui consistent à accorder les stages aux enfants de leurs employés, aux enfants des amis de leurs employés. Il n'y a pas véritablement une politique de la part des entreprises.

J'ai suggéré qu'une étude complète soit menée sur cette question pour en mesurer l'ampleur et pour que nous puissions nous organiser ; en nous appuyant d'ailleurs sur une des conclusions du rapport BEBEAR consistant à dire : il faut qu'une entreprise annonce les stages qu'elle peut offrir et confie aux établissements d'enseignement le soin de proposer des stagiaires.

J'en arrive à l'orientation parce que la relation avec l'entreprise, le stage réussi, c'est une bonne façon de créer une motivation, d'orienter les jeunes gens.

Je pense que si nous avons une meilleure palette de stage, si nous ouvrons mieux cette relation entre l'école et l'entreprise, nous pourrions faire de meilleure orientation. C'est en tout cas une piste que je vous suggère de creuser, elle me paraît porteuse d'avenir.

Le cinquième défi est de **mieux se servir des moyens modernes d'appréciation des capacités des intéressés.**

A ce sujet, notre directeur régional de l'ANPE m'a fait visiter, il y a quelques jours, le fonctionnement d'un dispositif moderne qui consiste à déceler chez les demandeurs d'emploi les capacités particulières au travers de test et dans la perspective de leur offrir à terme, un emploi.

Je pense qu'il s'agit là d'un moyen moderne d'orienter ceux qui peuvent difficilement être orientés autrement ; un moyen qui permet d'échapper à la dictature du diplôme c'est-à-dire de donner une chance, des perspectives de réussite à des gens qui ont échoué dans leurs études.



Loin de moi l'idée de dire qu'il ne faut pas rechercher au maximum un socle de culture générale (la meilleure garantie d'adaptation à un monde changeant) mais lorsque ce socle n'est pas atteint, il faut redonner le goût de la réussite, de la confiance en soi et ce dispositif me paraît tout à fait adapté pour une orientation.

Enfin le sixième défi dans l'orientation, à mes yeux, est de **tenir compte de nos grands défis d'intégration.**

Une orientation réussie est une orientation qui ne laisse pas des parties entières de la population française, assez systématiquement, dans des voies de garage, des voies avec peu de débouchés ou des débouchés peu valorisants.

Il faut que notre orientation notamment dans les études fasse en sorte que l'on repère toutes les capacités des élèves quelques soit leur origine, quelque soit le niveau social de leur famille pour leur donner les meilleures chances correspondant à leur motivation et à leurs vœux.

Pour moi, une bonne orientation et un bon conseil professionnel doivent réussir à jouer leur rôle en matière d'intégration.

Concernant cette intégration, il faut également mieux organiser et/ou mettre en place des dispositifs qui permettent une meilleure orientation des jeunes filles.

Voilà les défis, comment y répondre ?

D'abord, c'est **mieux maîtriser l'information.** Je pense que l'information dont on dispose sur les métiers, il faut réussir à la classer, il faut réussir à la distribuer et puis surtout, il faut porter un jugement dessus ; cela ramène aux problèmes du fonctionnement en réseau.

Seconde idée, c'est que **le conseil comme l'orientation doit être maintenant absolument personnalisé,** tenir compte de la situation individuelle. On ne peut pas évidemment avoir des dispositifs standards. Il faut s'adapter à la situation de chacun ; cette situation va de la personne qui a des repères stables à la personne qui est en rupture sociale.

Entre les deux, il doit exister toute une gamme d'institutions pour permettre la bonne orientation.

La troisième piste est de voir **dans quelle mesure l'orientation et le conseil professionnel peuvent retrouver les chemins de la recherche de la qualification.**

Ce que je disais à propos de l'expérience de l'ANPE rejoint un peu cette idée : réussir un test, c'est dans une certaine mesure, acquérir une petite qualification. Cette qualification compte surtout pour les intéressés car ils ont le sentiment d'avoir réussi quelque chose et cela leur redonne confiance en eux.

Il faut donc rechercher cette liaison entre l'orientation, le conseil et la qualification quelle qu'elle soit et en particulier faire jouer le dispositif de la VAE.

**La dernière orientation**, c'est la recherche d'une adaptation rapide aux situations de crise. Lorsque comme moi, malheureusement, on a l'occasion de traiter la situation d'entreprise en difficulté, on se rend compte que la relation de la personne licenciée avec la cellule de reclassement est absolument essentielle.

Si le conseil est bon, adapté, on accroît les chances de la personne de retrouver un emploi. Je pense qu'il s'agit là, d'une mission essentielle que nous devons tous collectivement essayer de remplir.

Il n'y a pas de bonne orientation, il n'y a pas de bonne intégration si on ne répond pas à une vraie motivation de la personne que l'on oriente.

Je pense que le grand défi de vos métiers, c'est de trouver cette vraie motivation en brisant le vernis des représentations.

L'expérience prouve que lorsque l'on a réussi à trouver cette motivation, et je pense que l'on peut toujours la trouver, on a fait la majeure partie du chemin.

A ce moment là, la formation si elle est nécessaire, sera acquise rapidement et puis le goût du travail viendra également rapidement.

Il n'y a pas d'orientation, de conseil réussi, s'il ne rejoint pas le cœur de l'individu c'est-à-dire ce qu'il veut faire.

**INTERVENTION DE MONSIEUR XAVIER BEULIN,  
PRESIDENT DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL**

---

Mesdames, Messieurs,

L'orientation est un processus complexe, mouvant et continu qui s'inscrit dans la durée et qui doit permettre :

- de donner des repères pour les parcours scolaires et professionnels,
- des changements au cours de toute la vie professionnelle,
- d'aider à répondre aux exigences sociales et économiques.

## 1. **Evolution du contexte**

### ▪ Evolution des parcours individuels

Les parcours professionnels ne sont plus linéaires. Le concept « d'un métier pour la vie » n'existe plus. Il est remplacé par celui de parcours professionnels de plus en plus diversifiés. En conséquence, l'information ne doit pas s'arrêter au champ scolaire. La question de l'orientation des jeunes doit être examinée sous deux angles : celui des études et celui des débouchés, de l'accès à l'emploi, de la carrière.

S'orienter aujourd'hui, ce n'est pas forcément choisir un métier, mais c'est se construire progressivement un itinéraire et être capable de s'adapter aux nouveaux contextes.

La question de l'orientation des salariés et des demandeurs d'emploi se pose également, souvent lors des restructurations, des délocalisations ou des licenciements.

Au-delà des périodes de crise, la situation de plus en plus précaire des salariés justifie d'aller vers une démarche dynamique d'orientation active et d'anticipation des évolutions dans le cadre d'une orientation tout au long de la vie.

L'orientation est une démarche continue tout au long des périodes, tant de formation que d'activité professionnelle, d'où l'importance du conseil professionnel pour fournir aux salariés et aux demandeurs d'emploi les informations indispensables sur les métiers, la carrière professionnelle et faciliter l'entrée en formation.

### ▪ Evolutions économiques

On assiste à une évolution rapide de l'économie depuis la seconde Guerre Mondiale du fait des innovations technologiques majeures, dans un contexte de plus en plus globalisé.

Evolutions technologiques, mutations sociales et transformations des organisations de travail influent sur la nature des métiers, exigeant des compétences multiples.

En outre, il existe un développement de l'emploi tertiaire.

Des tensions fortes pèsent sur le marché du travail et les problèmes de recrutement risquent de s'aggraver. Les délocalisations d'activités et les restructurations obligent à des reconversions professionnelles et à une mobilité professionnelle et géographique parfois très difficiles.

Dans un contexte, en évolution constante, peu prévisible et peu lisible, devant le risque grandissant de perte d'emploi ou les difficultés à en trouver un, les personnes ont du mal à engager une démarche rationnelle d'orientation scolaire ou professionnelle.

- Evolutions institutionnelles

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ne fait aucune mention de l'orientation et la responsabilité nouvelle des Régions annoncée dans le projet de loi initial dans ce domaine a disparu alors que les Régions ont de plus en plus de responsabilité en matière de formation. On a perdu l'occasion de simplifier un domaine où il y a une certaine complexité institutionnelle et un enchevêtrement des compétences.

Par contre, cette loi donne à la Région une légitimité nouvelle en lui permettant d'élaborer un schéma régional de développement économique (SRDE), ce qui lui donne un rôle et un levier d'actions nouveaux.

Par ailleurs, en vertu de la loi de démocratie de proximité du 27 février 2002, les Régions doivent élaborer un Plan régional de développement des formations professionnelles élargi aux adultes. Le PRDFP de la région Centre a été voté par l'Assemblée régionale en décembre 2003. Il inclut dans ses orientations stratégiques prioritaires la volonté de garantir un service d'information, de conseil professionnel et d'accompagnement à l'ensemble de la population régionale.

L'Accord National Interprofessionnel des 2 septembre et 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle intègre l'objet de l'orientation tout au long de la vie des salariés.

Ainsi, les compétences légales de la Région en matière de formation, de développement économique, d'aménagement du territoire, justifient que la Région soit le niveau pertinent pour organiser, fédérer l'ensemble des acteurs régionaux autour de l'ensemble formation - économie - emploi - aménagement du territoire.

## 2. Trois axes à privilégier

- **Un meilleur accès à l'information pour l'ensemble de la population et une plus grande lisibilité des dispositifs d'information**

L'information sur les métiers ne manque pas. On la trouve un peu partout mais de manière désordonnée et inefficace. Il faut que les personnes disposent d'éléments clairs et fiables.

Quelques principes qui constituent le socle d'une culture de l'orientation :

- Nécessité d'assurer une cohérence d'ensemble entre les différents dispositifs et une coordination qui perdure.

Chaque acteur a sa propre logique d'évolution en fonction de son champ d'application et de l'environnement où il intervient. Les jeunes ou adultes sont amenés à rencontrer, dans l'élaboration de leur parcours de formation, plusieurs intervenants chargés de leur apporter information, aides et conseils. Il est indispensable que la diversité de ces sources n'engendre pas chez l'intéressé des interprétations contradictoires.

Il apparaît alors nécessaire d'articuler les pratiques d'orientation avec les systèmes de formation, la V.A.E., les procédures de recherche d'emploi, les perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'activités.

- L'équité et l'égalité des chances

Toutes les personnes sont loin d'être égales dans l'accès aux offres d'aide à l'orientation. Divers handicaps sociaux, culturels ou géographiques peuvent être des obstacles à un accès à l'orientation. Des actions spécifiques en direction des personnes concernées sont alors indispensables.

Par ailleurs, compte tenu des difficultés rencontrées par les jeunes filles et les femmes dont les parcours sont davantage marqués par le chômage et la précarité, des efforts particuliers doivent être portés en direction du public féminin en matière d'orientation. Les choix professionnels sont encore trop souvent limités par des représentations culturelles stéréotypées qu'il convient de faire évoluer. Les femmes sont encore trop peu présentes dans les métiers de l'industrie, dans les filières scientifiques ou dans les postes à responsabilité.

- La territorialité

La démarche d'orientation doit intégrer la dimension territoriale. Nécessaire coordination des différents acteurs par territoire, dans un souci de proximité compte tenu du nombre de structures qui oeuvrent dans le champ de l'information et de l'orientation.

Nécessité également de rechercher une cohérence entre la dimension sociale, économique et aménagement du territoire.

- **Le nécessaire renforcement de la professionnalisation des acteurs de l'information et de l'orientation.**

Dans certains cas, les jeunes sont victimes de préjugés. Beaucoup se disent insuffisamment informés sur les contenus des métiers et sur les débouchés professionnels. Or, beaucoup de métiers, y compris manuels, sont devenus hautement techniques. De plus, certains emplois ne sont pas pourvus à cause de lacunes de notre dispositif d'orientation.

Il y a aussi un problème d'attractivité pour certains métiers ou certaines filières (problèmes de conditions de travail et de rémunération).

Par exemple : Le désintérêt des jeunes pour les filières scientifiques. Alors que la région Centre produit un nombre de bacheliers scientifiques plus important que la moyenne nationale, seulement 67 % des bacheliers scientifiques de la région se dirigent vers une filière scientifique (dont près de 40 % dans des filières courtes de type IUT). En outre, plus de 20 % des bacheliers scientifiques quittent la région.

Il s'agit d'un problème d'une importance majeure qui pourrait mettre en difficulté le développement économique de la région.

En milieu scolaire ou dans le monde professionnel, l'orientation doit permettre de construire un projet professionnel et personnel grâce à une meilleure connaissance du monde économique et social et à une représentation complète et plus juste des métiers.

Il est indispensable d'assurer à tous les professionnels de l'information et de l'orientation de façon continue des apports d'information sur les représentations des métiers, l'actualisation de la connaissance du marché de l'emploi... L'orientation réclame une mobilisation accrue des acteurs du monde économique et social.

Les familles, les jeunes, les salariés et les demandeurs d'emploi doivent disposer d'une connaissance suffisante à la fois des compétences requises par les métiers et des modalités d'accès. Chaque formation doit être en mesure d'indiquer clairement les débouchés qu'elle offre à ses diplômés.

Il est souhaitable par exemple de soutenir les initiatives qui visent à rapprocher les jeunes avec le monde de l'entreprise, les actions de proximité à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement afin de favoriser les rencontres avec les différents milieux professionnels de tout horizon.

- **La nécessité d'une réflexion stratégique sur les métiers ouvrant des perspectives dans la région, sur les mobilités professionnelles et sur les mutations économiques**

Il est difficile de s'orienter de façon satisfaisante si l'on ne connaît pas les débouchés. Il faut donc améliorer la vision prospective sur l'emploi en fournissant quelques grandes tendances en matière d'évolution de l'emploi dans les différents secteurs. Il existe des outils mais les difficultés tiennent à la réactivité et au manque de temps.

Il est indispensable d'associer à la réflexion des représentants des branches professionnelles intéressées par l'évolution des métiers et qui connaissent des profonds bouleversements (choc démographique, tension du marché et difficulté de recrutement, évolution des qualifications, restructurations et licenciements, créations d'activités nouvelles...).

Une telle démarche contribuerait à une connaissance plus fine du marché du travail, de ses contraintes et de ses potentiels.

Ainsi, la Région doit promouvoir une orientation tout au long de la vie par le développement d'une offre de services pertinente et de qualité qui prenne en compte les besoins de l'ensemble des publics, à tous les âges de la vie. Elle doit faciliter ce processus d'orientation qui devient désormais une œuvre collective et qui nécessite l'investissement de l'ensemble des partenaires, qu'ils soient internes ou externes au monde éducatif, à travers le PRDF et le SRDES.



## TRAVAIL EN ATELIER

---

## ATELIER 1

### Les travailleurs expérimentés et la validation des acquis de l'expérience

---

**Animateur** : René BRYSELBOUT, Directeur régional ANPE

**Introducteur modérateur** : Daniel LE COURRIARD, Délégué Académique à la Formation Initiale et Continue au Rectorat

**Témoins intervenants** :

- Nathalie RAMASSAMY, Directrice du Dispositif Académique de Validation des Acquis au Rectorat
- André SALOMON, Directeur du CIO de Tours

**Technicien Conseil régional** : Jean-Raphaël BARTOLI (AMNYOS)

## • ENJEUX CLES DE L'ATELIER

La VAE est un **droit individuel** qui permet à tout individu de valoriser son expérience professionnelle ou personnelle. Ce droit répond à une forte attente sociale. Cependant, force est de constater que, pour l'instant, le public n'est pas toujours au rendez vous.

Les principaux enjeux de l'atelier ont été définis comme suit :

- Comment permettre à la VAE de valoriser les compétences que tout individu (salarié ou jeune demandeur d'emploi) détient. De quelles façons faire émerger les compétences détenues par les individus ?
- De quelles façons généraliser la VAE à tous les secteurs (industrie, services...) alors qu'elle se développe principalement dans certains secteurs, notamment le secteur des services à la personne ?
- Comment décloisonner les différents organismes certificateurs de la VAE et leur permettre de développer un **conseil professionnel global**, au delà de leur sphère spécifique d'intervention ?

## • POINTS DE CONSENSUS

Les participants se sont accordés sur les principaux constats suivants :

- La VAE réussit d'autant mieux qu'elle est accompagnée. **La fonction d'accompagnement est essentielle.** Il s'agit d'aider la personne à réaliser un travail de mémoire, "passer de l'oral à l'écrit" pour répondre aux critères des diplômes.  
La qualité de l'accompagnement est déterminante, sous peine de développer de fortes inégalités dans l'accès à la VAE et aux certifications. L'ensemble des participants ont en effet repéré que la VAE n'était pas assez utilisée pour favoriser **l'accès des publics à un premier niveau de qualification (niveau V)**.
- L'information demande à être décloisonnée. C'est tout l'enjeu des "points relais conseil", impulsés par l'Etat et le Conseil régional. Cependant, ces points relais conseil demandent à être mieux coordonnés. D'autre part, ils ne disposent pas d'une vision globale de l'ensemble des certifications ce qui les conduit souvent à orienter les usagers vers les seules certifications dont ils ont connaissance.
- Les participants ont longuement abordé la question **du rapport entre VAE et formation**. De quelle façon la VAE peut elle renouveler les démarches de formation professionnelle ? De quelle façon peut-elle permettre au public de renouer avec la formation, de retrouver une appétence pour la formation ?

Cette question est essentielle notamment pour deux catégories de public :

- Les publics de bas niveau de qualification : le fait d'accéder à la validation partielle d'un diplôme peut les engager à renouer avec la formation pour obtenir la validation totale du diplôme. Il convient d'offrir à ces publics **des trajectoires nouvelles associant VAE et formation**.
  - Les salariés à mi-carrière : la VAE peut constituer, pour ces publics, une opportunité pour développer leur mobilité professionnelle voire les orienter vers d'autres métiers afin d'anticiper les mutations économiques.
- La VAE doit également être appréhendée comme une opportunité pour mieux favoriser **le rapprochement entre diplôme et expérience, entre certification et compétences**. Ce point a été perçu par tous comme essentiel. Si l'on veut que les entreprises s'intéressent véritablement à la VAE et développent la VAE comme outil de gestion des compétences, il convient d'agir sur **les méthodes de validation** qui restent encore trop souvent didactiques ou administratives (rédaction de dossiers). Les méthodes de validation en situation de travail restent encore peu développées. Les jurys arrivent difficilement à s'extraire d'une vision très restrictive du référentiel de certification. Cet élément peut nuire au développement de la VAE et à sa dynamique.
  - Les participants ont également noté que la VAE concernait également l'expérience bénévole. Or, force est de constater le faible développement de la VAE en ce domaine. Pourtant, la valorisation de l'expérience bénévole paraît déterminante si l'on veut renforcer la qualité des projets associatifs comme leur capacité à générer la création d'emplois nouveaux.

## • APPROCHES DIVERGENTES

Dans l'ensemble, les débats très riches de l'atelier ont fait apparaître des points de consensus.

On pourra cependant noter des approches divergentes entre :

- Les analyses de l'Education nationale qui tendent à faire apparaître que la VAE concerne principalement des personnes déjà qualifiées.
- Les analyses de la DRTEFP qui font apparaître des tendances un peu différentes concernant des publics accédant à un premier niveau de qualification.

Ces divergences sont dues à des postes d'observation différents.

Les débats ont fait apparaître qu'il convenait de réunir plus fréquemment le groupe régional des valideurs de façon à rendre compte de façon plus globale des analyses quantitatives et qualitatives relevant de la VAE.

- **PRECONISATIONS**

- Travailler sur **la lisibilité des certifications**, leur mise en concordance ainsi que leurs complémentarités. Il convient de donner un point de vue global à tous les valideurs et les mettre en réseau. Le rôle des points relais conseil est essentiel en la matière : ils doivent être mieux coordonnés au plan régional et porteurs d'un point de vue unifié et de mise en cohérence des diverses certifications.
- **Permettre à la VAE de devenir un droit collectif.** La VAE est un droit individuel. Mais ce droit ne s'applique pas également à tous les publics. Il convient donc de développer des expérimentations comme celle concernant "la VAE et l'illettrisme", permettant d'utiliser la VAE comme **outil de développement de la formation et de la certification pour certains publics qui ne formulent pas d'attente explicite en direction de la VAE.**
- **Développer la VAE comme outil de gestion des compétences dans les entreprises**, tout particulièrement dans les contrats et périodes de professionnalisation.
- Qualifier les jurys de façon à ce qu'ils ne dérivent pas en devenant des instances de contrôle d'aptitudes **mais restent bien dans leur rôle de validation d'acquis.**
- Mieux développer la VAE dans les parcours d'insertion de façon à favoriser l'accès de ces publics à la formation et à la certification.
- De façon générale, faire de la VAE **un outil au service de la sécurisation des trajectoires professionnelles.**

## ATELIER 2

### Le contrat de professionnalisation, première étape de la carrière

---

**Animateur** : Jacques TORSET, Directeur OPCAREG Centre

**Introducteur modérateur** : Vincent DESTIVAL, Directeur de l'ingénierie à la DG AFPA

**Témoins intervenants** :

- Jean-Claude BROSSIER, Président de l'entreprise JEROME (travaux publics),
- Patricia LACOUR, Directrice adjointe de l'AFORPROBA 45,
- Guillaume SCHNAPPER, Directeur départemental de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle 37,
- Jean-Claude GALERNE, Représentant CFE-CGC Centre

**Technicien Conseil régional** : Marion PHILIPPON

## • ENJEUX CLES DE L'ATELIER

L'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi reprenant ses éléments essentiels du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ont profondément rénové les contrats en alternance avec l'institution du contrat de professionnalisation qui constitue un élément clé de la réforme.

Conçu dans une véritable logique de réciprocité d'intérêt, il permet ainsi aux jeunes et aux demandeurs d'emploi d'accéder de suite à un contrat de travail et de s'insérer plus facilement dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont voulu rompre avec le contrat de qualification pour construire un véritable contrat sans lien avec la formation initiale mais qui permet l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des adultes sur le marché du travail dans l'esprit d'une seconde chance.

L'atelier a permis de confronter les visions et les expériences sur le dispositif du contrat de professionnalisation en tant que première étape de la carrière, en s'attachant plus particulièrement aux questions suivantes :

1. *A quels publics s'adresse le contrat de professionnalisation et quelle en est sa finalité ?*
2. *Comment peut-il s'articuler avec les autres contrats en alternance ?*
3. *Quels rôles et quelle articulation entre la personne à insérer, les structures d'information, les entreprises, les organismes de formation et les OPCA ?*

Face aux difficultés de mise en œuvre du contrat de professionnalisation (788 bénéficiaires en région Centre entre le 01/01/05 et le 31/07/05, DARES), l'atelier a également travaillé sur l'identification des difficultés rencontrées et proposé un certain nombre de pistes pour y remédier.

## • POINTS DE CONSENSUS

Les participants se sont accordés à considérer le contrat de professionnalisation, comme « **une étape du parcours professionnel** », plutôt que comme « une première étape de la carrière » : il peut intervenir à différents moments de la vie professionnelle, et concerne autant les adultes que les jeunes.

- 1) En premier lieu, un certain nombre de constats ont été établis, particulièrement sur l'évolution entre contrat de qualification et contrat de professionnalisation.

Il n'a pas été identifié de véritable rupture, ni de continuité entre ces deux contrats, mais il est apparu clairement que le contrat de professionnalisation poursuit de nouveaux objectifs (professionnaliser plus que diplômé), s'adresse à un public élargi (adultes, jeunes sous différents statuts, publics en difficultés d'insertion) et s'appuie sur des modalités différentes de mise en œuvre (individualisation des parcours, donc bilan et validation des expériences).

En effet, il a bien été souligné que le contrat ne concerne pas que les jeunes. Il peut constituer un rebondissement dans la carrière, pour des **reconversions**, par la prise en compte des publics de plus de 45 ans notamment.

Pour les participants de l'atelier, ce nouveau contrat ne répondrait pas à un objectif de promotion sociale, il aurait plutôt pour objectif de **professionnaliser** que de qualifier, afin de permettre une insertion par l'emploi.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation semble particulièrement pertinente pour les métiers ou secteurs qui ne trouvent pas d'offre de formation suffisante, elle devrait ainsi être centrée sur les **métiers en tension**.

L'objectif est d'offrir un débouché vers un métier et un emploi plutôt que vers un diplôme, grâce à une bonne orientation (en réponse au chômage des jeunes notamment).

Face **aux évolutions des besoins** des entreprises, le contrat de professionnalisation paraît constituer une réponse possible, même s'il peut être considéré comme noyé dans l'ensemble des dispositifs existants.

Du point de vue de l'entreprise toujours, le contrat de professionnalisation peut répondre à ses besoins spécifiques, dans la mesure où elle a été en capacité de les identifier.

Ce contrat peut ainsi s'ancrer dans une démarche globale **de développement des compétences** de l'entreprise, tout autant que dans une démarche individuelle.

- 2) L'ensemble des participants a également pointé la mise en œuvre lente du dispositif, qui peut s'expliquer par l'existence de différents freins.

La **mécanique complexe** existant autour de la mise en place de ces contrats a été fortement soulignée : malgré la forte réactivité des branches sur ce sujet, une certaine confusion s'est installée autour des multiples accords, extensions d'accords, dispositifs d'aides à l'emploi...

Par ailleurs, plusieurs contradictions ont été identifiées entre :

- **La durée du contrat** de professionnalisation (courte) et les **acquis des publics bénéficiaires** (en difficultés d'insertion, donc nécessitant un temps de formation long et individualisé),
- **La durée de contrat** de professionnalisation (courte) et l'objectif d'acquisition de **diplômes et certifications** (nécessitant des temps de



formation longs, surtout pour les niveaux IV et plus pour lesquels les besoins des entreprises vont en augmentant),

- **L'individualisation** nécessaire (pour répondre aux besoins des publics en difficultés d'insertion) et la **maîtrise des coûts**.

## • APPROCHES DIVERGENTES

Certains organismes de formation et entreprises ont relevé les **délais** très courts pour les démarches administratives, en particulier pour trouver et monter la formation. Une grande réactivité serait ainsi nécessaire, mais des organismes de formation ont tout de même pu partager leur expérience réussie d'adaptation de leurs modalités de fonctionnement, en réponse à ces contraintes.

Certains organismes de formation s'inquiètent également de la mise en œuvre d'une **démarche individualisée**, nécessaire à la prise en charge des publics visés. L'AFORPROBA 45 a pu témoigner quant à lui de son expérience actuelle qui, par une ingénierie pédagogique adaptée, a permis la mise en place d'un dispositif personnalisé, intégrant le positionnement du bénéficiaire (prise en compte les acquis) et le suivi avec l'entreprise.

Les débats ont également soulevé la question du **contenu** même de la formation mise en œuvre : pour certains, les formations transversales seraient délicates à développer, pour d'autres il n'y aurait pas de difficultés particulières, pour les entreprises. Les besoins pourraient être de plus en plus orientés vers le comportemental.

## • PRECONISATIONS

Afin de dynamiser la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, en réponse aux besoins des publics en insertion, plusieurs pistes d'actions ont été proposées :

- **s'inspirer des pratiques mobilisatrices** réussies existantes (exemples de la DDTEFP 37, des secteurs du bâtiment et du travail temporaire),
- développer le **tutorat** au sein de l'entreprise et **l'accompagnement amont, (améliorer sa qualité ?)**
- apporter un **conseil aux entreprises**, notamment en matière d'accompagnement administratif et à destination des petites entreprises,
- **anticiper les besoins en main d'œuvre** pour avoir une approche globale de la place des différents dispositifs de formation (prise en compte des pyramides des âges en particulier),
- favoriser l'effort vers la **simplification** du système,
- développer les actions de **promotion** du contrat de professionnalisation en tant que réponse aux besoins des entreprises,
- **rapprocher les réseaux**, pour une concertation en amont, pendant et après le contrat.

### ATELIER 3

#### Le conseil professionnel, objet du dialogue social dans l'entreprise

**Animateur** : Guy BAUDRY, CFDT

**Introducteur modérateur** : Jean-Marie LUTTRINGER, CIRCE Consultants

**Témoins intervenants** :

- Daniel FERLIN, membre du CESR
- Bruno BOUSSEL, Coordinateur régional au MEDEF Centre

**Technicien Conseil régional** : Nicolas MATYJASIK (AMNYOS)

- **ENJEUX CLES DE L'ATELIER**

Le dialogue social n'a pas encore pris toute la mesure de la question du conseil professionnel ; il s'agit ici d'identifier les conditions de prise en compte de cette fonction par le dialogue social à l'extérieur et à l'intérieur de l'entreprise (contenu, niveau...) ainsi que les possibilités de constitution d'une mission de service public régional d'information et de conseil professionnel.

- **POINTS DE CONSENSUS**

Cet atelier a été l'occasion pour les participants et divers intervenants de dresser plusieurs constats :

- **La réforme de la formation professionnelle engendre un intérêt accru** pour la fonction de conseil professionnel.

Autrement dit, une place grandissante lui est dorénavant concédée en raison notamment de l'individualisation des prestations que le salarié peut mobiliser dans le cadre de son parcours mais également en raison des dispositifs actuels qui placent l'individu en tant qu'acteur de sa formation.

Par conséquent, cette fonction de conseil devra être l'objet d'une instrumentation afin de répondre aux différentes attentes qui surgissent.

- Nécessité d'apporter des **précisions terminologiques** quant aux notions abordées.

Le dialogue social constitue une notion à géométrie variable qui dépasse le simple dialogue de « bonne compagnie ».

A ce titre, il englobe aussi bien la négociation collective que la gestion paritaire ou la consultation au sein de l'entreprise.

En outre, il apparaît nécessaire d'opérer une distinction entre la fonction de conseil, d'information et la fonction d'orientation.

La première acception semblerait alors se fonder sur une libre décision des salariés tandis que la seconde relèverait de l'injonction et de la prescription pour autrui.

De plus, les participants ont tenté de conceptualiser la **mise en œuvre de cette fonction** (conditions de faisabilité, de réussite) dans l'entreprise suite à la réforme :

- Concernant l'**entretien professionnel**

L'accord interprofessionnel ainsi que les accords de branches énoncent le droit pour chaque salarié de disposer tous les 2 ans d'un entretien lui permettant de faire le point sur son parcours professionnel au sein de l'entreprise.

Juridiquement garanti, cet entretien pose des problèmes de faisabilité dans les petites entreprises qui doivent être palliés par un soutien, un outillage externe.

Cette méthodologie pourrait alors relever de prérogatives du conseil professionnel.

- Concernant le **droit individuel à la formation (DIF)**

Un DIF qui a du sens repose sur un projet, il ne faut donc pas se satisfaire d'une vision consumériste des 20 h, d'une utilisation hâtive sans réel intérêt pour la formation choisie.

Par conséquent, une aide extérieure pour la construction du projet serait nécessaire.

• **APPROCHES DIVERGENTES**

Une opposition entre les participants quant à la conception du développement peut être mise en exergue.

D'un côté le syndicat patronal (MEDEF) estime qu'il s'agit plutôt du développement de l'entreprise ; de l'autre, les syndicats (CGT...) considèrent qu'il est question du développement des compétences des salariés.

• **PRECONISATIONS / PROPOSITIONS CONCRETES**

- Volonté des participants de s'appuyer sur les dispositifs existants d'aide à la construction des parcours.  
Il convient alors de bien identifier « *que l'on ne part pas de rien* » pour fonder les assises d'un nouvel arrangement.
- La COPIRE pourrait contribuer à la définition et à la mise en œuvre de cette mission de service public régional d'information et de conseil professionnel portée par le Conseil régional Centre.  
Ainsi la COPIRE serait un acteur essentiel du nouveau dispositif.
- Au niveau territorial, les dispositifs (FONGECIF, APEC, OPCA) pourraient être mis en synergie et relayer les impulsions régionales.

## ACTES ATELIER 4

### L'information sur les métiers et les carrières

---

**Animateur** : Patrick SARRAZIN, membre du CESR

**Introduceur modérateur** : Patrice HERZECKE, Inspecteur de l'Education Nationale – Information Orientation dans l'Indre

**Témoins intervenants** :

- Bernadette ALCARAZ, Inspecteur de l'Education Nationale – Information Orientation dans l'Indre-et-Loire
- Christine LECOQ SUREAU, Directrice du CFA de la Ville de Tours
- Christian VERGNE, Proviseur du Lycée Grandmont à Tours
- Gérard REVEILLON, Délégué régional formation, AFT IFTIM
- Xavier De MASSOL, Directeur de l'Agence Locale pour l'Emploi Martroi, Orléans
- Brigitte CAZAURAN, Déléguée régionale adjointe, DRONISEP
- Artus PATY, DRH CHR, Orléans

**Technicien Conseil régional** : Amélie DUMAS

- **ENJEUX CLES DE L'ATELIER**

**L'information sur les métiers et les carrières** pour les jeunes et pour les adultes dans le cadre de l'orientation tout au long de la vie, doit être un élément clé pour permettre aux individus d'être acteur de leurs choix.

Ainsi l'information doit ainsi permettre aux individus d'avoir une **bonne représentation des métiers** et des perspectives d'évolutions qui y sont liées.

## **2 enjeux forts :**

**1- Lisibilité de l'information et des contenus de l'information :** l'offre existante est variée mais manque de lisibilité pour le public : quelles ont été les avancées concrètes sur ce plan en 2005 ? Comment se coordonnent les acteurs pour une mutualisation des productions et une meilleure cohérence et lisibilité ?

Le contenu de l'information prend-il en compte les perspectives d'évolution du métier ? La mixité des métiers ?

Comment le lien est-il fait avec les formations qui conduisent à ces métiers ?

**2- Information pour les adultes :** dans le cadre d'une orientation qui se fait « tout au long de la vie », de trajectoires professionnelles plus complexes, le rôle et la place des acteurs tels les structures d'accueil, OPCA de branche, OPCA interprofessionnels et partenaires sociaux - pour informer les adultes ont-ils évolué ? Comment répondre à la demande sociale qui augmente en matière d'information ?

- **POINTS DE CONSENSUS**

Avant tout, « l'information » a bien été distinguée de « l'orientation » : l'information est bien le moment « amont » de l'orientation.

Les participants se sont accordés sur le manque de lisibilité de l'offre d'information : pour trouver l'information, « il faut être motivé ». Ont ainsi été notées des difficultés pour avoir un rendez-vous, pour trouver le bon interlocuteur.

Pour améliorer la lisibilité, un 1er enjeu identifié est bien de se préoccuper de la personne qui reçoit l'information, notamment pour **l'aider à décrypter la somme d'informations reçues, faire le tri : un accompagnement est nécessaire pour se faire.**

### **L'évolution de l'information s'est observée sur 3 points :**

- L'information est aujourd'hui souvent dédiée « **aux métiers et filières qui y conduisent** » et non plus seulement aux filières. Cela s'observe particulièrement lors des forums et salons et a permis un fort gain en lisibilité pour le public. De plus, l'information fait parfois apparaître les 2 liaisons : **horizontales**, c'est-à-dire qu'elle fait apparaître les différents métiers dans des secteurs proches, dont les compétences sont transférables, mais aussi **verticales**, faisant le point sur les évolutions possibles à partir d'un poste.
- L'atelier a pu entendre de nombreuses démarches réalisées « en partenariat » entre institutionnels, Education nationale, Onisep, branches professionnelles, et structures d'information. Le réseau [étoile](#) permet notamment de rassembler les professionnels de l'information et de favoriser les partages d'expériences et bonnes pratiques.
- Pour améliorer l'information divulguée, il a été fait mention de journées d'information et de professionnalisation dédiées aux prescripteurs, dans le cadre du réseau étoile.

### **Plusieurs types d'outils et de moyens d'information ont été cités :**

- Les supports papiers,
- Les supports multimédia dont la présentation de vidéo métiers sur Internet,
- **Les ateliers d'échanges entre demandeurs et entreprises ont été cités comme moyens essentiels pour une information concrète sur les métiers**
- **Les réunions d'information organisées par les branches professionnelles,**

**Il a été pointé que la meilleure information sur les métiers est la mise en situation de travail, en entreprise, au travers de stages, évaluation en milieu de travail (EMT), évaluation des compétences et des capacités professionnelles (ECCP).**

**De plus, malgré le constat d'une multitude d'informations disponibles, il est apparu que leur hétérogénéité et leur évolution continue sont nécessaires :**

#### **1. Pour la personne qui la reçoit, selon :**

- l'âge de la personne : l'information à 15 ans ne pourra être la même qu'à 25 ans ;

- le contexte de la demande : césure entre le contenu d'une 1<sup>ère</sup> information (formation initiale) ou d'une information professionnelle.
- l'environnement : personnes éloignées de l'emploi ou sorties prématurément du système scolaire, personnes en situation d'illettrisme devront être accompagnées – médiation nécessaire avant d'informer sur les métiers.
- le moment où l'information est donnée : une information trop tardive est inutile, cela a été noté pour l'orientation des jeunes collégiens ou lycéens : l'information doit leur parvenir bien à l'amont de leur choix pour être efficace.

## 2. Selon son contenu très évolutif :

- le contexte économique
- le cadre d'exercice du métier
- les critères d'admission au métier
- les compétences requises du métier

Sur l'évolution des services pour l'accueil des publics adultes, le groupe a pris peu de temps pour l'échange.

## • APPROCHES DIVERGENTES

Certains témoignages de jeunes n'ont pas été accueillis de manière consensuelle :

Pour certains jeunes, **l'information reçue n'est pas toujours fiable** d'un organisme à l'autre et ne présente pas tous les choix possibles (voie scolaire privilégiée). L'orientation vers les CFA peut être déconseillée ou méconnue.

Les conséquences d'une **information subjective** sont lourdes : les jeunes ont le sentiment d'entrer dans la voie de l'échec, information vécue comme une violence.

**L'appétence** des personnes vers l'information a été traitée de manière divergente : certaines structures peinent à avoir du public lors de journées d'information et d'échanges spécifiques. Mais l'armée indique au contraire que les jeunes se déplacent facilement et viennent parfois de loin pour avoir un RDV et une information.

Il a été discuté la place de **l'entreprise** - motivée pour l'insertion des jeunes et adultes, face **aux jeunes**, qui, à l'inverse, évoquaient leur difficulté pour trouver une entreprise d'accueil.

## • PRECONISATIONS / PROPOSITIONS CONCRETES

- Maintenir les démarches pour l'harmonisation des services rendus et travailler dans le sens de la divulgation d'une information cohérente et identique d'une structure à l'autre.



- Favoriser le partage d'expériences entre acteurs et diffuser une information qui soit établie en liens étroits avec les professionnels.
- Travailler sur l'appétence de l'information et notamment favoriser la parole des jeunes pour informer les nouveaux : « l'accompagnement par les pairs »
- Renforcer le service aux jeunes et aux adultes avec des propositions concrètes : ouvertures des services à des horaires plus larges ; le samedi ; organiser des lieux d'accueil accessibles, en proximité des publics les plus difficiles à toucher – aller vers les personnes : supermarchés, salon d'information pour les adultes en soirée, organiser des assises de la formation professionnelles, « ouvertes à tous », avec comme thématique « comment faire évoluer mon parcours ? »

## ATELIER 5

### Systeme éducatif et éducation au choix

---

**Animateur** : Jean-Marc ROUSSEAU, Président de la commission Education du Conseil régional

**Introduceur modérateur** : Jean-Luc GOUMAND, Délégué régional de l'ANFA

**Témoins intervenants** :

- Yves LAUVERGEAT, membre du CESR
- Pascal GIRAUDON, Chef du Service Régional Formation Développement de la DRAF
- Mme Martine RICO, Présidente départementale de la FCPE du Loiret
- Mr Stéphane CORBIN, Directeur de la Mission Locale de Tours
- Mr MENAGER, Principal du collège Maurice Genevoix à Ligueil
- Mme Françoise JARDIN-BOURBON, Inspecteur de l'Education Nationale – Information orientation dans le Cher
- Mme Jacqueline BONNEAU, Directrice du CIO de Montargis

**Technicien Conseil régional** : Marie-Cécile TERRIER

## • ENJEUX CLES DE L'ATELIER

Le contenu des métiers change. A des métiers manuels fortement identifiés font place de plus en plus des métiers où le pilotage des machines se fait en utilisant les technologies de l'information et de la communication. D'où une image brouillée des représentations des métiers. De la même façon, le développement de la part du service dans la production marchande est allé crescendo conduisant à un développement de ces métiers.

Autre constat, tous les métiers d'un même domaine – l'informatique par exemple – ne s'exercent pas dans un même secteur et toutes les formations ne conduisent pas à des métiers ciblés.

Aussi, donner aux jeunes scolarisés un apprentissage en matière de recherche d'information sur les métiers, leur donner les moyens de se construire leurs propres représentations des métiers, des secteurs professionnels et des voies de formation devient un enjeu de première importance.

Les questions clés ont donc été les suivantes :

- **En quoi le système éducatif permet ou ne permet pas aux jeunes scolarisés de construire leurs représentations des métiers, des secteurs professionnels et des voies de formation ;**
- **Quels sont les dispositifs proposés aux jeunes et comment mutualiser les compétences des acteurs (entreprises, branches, enseignants) concernés pour permettre cette éducation au choix ?**

## • POINTS DE CONSENSUS

La complexité de la thématique de l'atelier a été unanimement partagée au regard :

- de la fragilité de l'environnement économique et social, des perspectives emploi à cet égard qui rendent difficile la construction d'une information fiable ;
- de la profusion des informations qui génère des confusions ;
- des caractéristiques propres aux adolescents qui freinent toute projection dans l'avenir pourtant nécessaire à la construction d'un parcours professionnel ;
- de l'inégalité des orientations qui ne relèvent pas seulement d'une éducation au choix mais aussi des contextes familiaux et sociaux : au niveau familial, la nécessité de trouver un emploi crée souvent la rupture dans le parcours de la formation professionnelle du jeune - au niveau social, l'appartenance à des milieux les plus populaires pénalise les jeunes

et les conduit de manière inéluctable vers les plus bas niveaux de qualification ;

- de la responsabilité partagée des acteurs éducatifs et notamment du rôle primordial des parents sur le poids des représentations qu'ils se font des métiers et du monde du travail (impact du chômage) ;
- de la réalité des insertions professionnelles dans des emplois pour lesquels les jeunes n'ont pas suivi la formation adéquate ;
- des freins à la mobilité dans un choix d'orientation.

Les participants ont fait remarqué que le concept « éducation au choix » renvoie plus à celui de « l'éducation à l'orientation ». Dans cette démarche, il est donc nécessaire d'avoir l'ensemble des outils d'aide au choix pour une bonne connaissance des métiers, des filières de formation, des compétences et motivation des jeunes.

Par ailleurs, vis-à-vis des jeunes qui n'ont pas toujours choisi d'être là où ils sont, il est de la responsabilité de tous les acteurs de les accompagner en permanence pour :

- leur redonner confiance et la motivation d'apprendre ;
- dégager leurs atouts, leurs compétences ;
- leur faire partager la réalité des métiers et des contextes professionnels (conditions de travail, salaire, mission, environnement, etc...) ;
- prendre le temps d'échanger et de les accompagner.

## • APPROCHES DIVERGENTES

Différents échanges importants ont donné lieu à des interventions quelque peu controversées révélant des logiques institutionnelles.

Pour certains, l'orientation se fait en fonction des établissements et des publics accueillis. Les équipes éducatives restent avant tout mobilisées sur l'élévation de niveaux de qualification, la gestion des flux et l'individualisation des parcours.

Pour d'autres, l'éducation aux choix doit intervenir le plus à l'amont possible (pour donner le temps nécessaire à l'appropriation des données tant par le jeune que par sa famille) et en associant tous les acteurs pour notamment modifier le poids des représentations sur les métiers si nécessaires, des reproductions de schémas familiaux... C'est un enjeu permanent et fondamental précisément en ce qui concerne l'orientation des filles et la mixité des métiers.

Le rôle de la famille a été souvent abordé considérant son poids important dans l'orientation des jeunes. Il est donc nécessaire d'agir auprès des familles pour leur permettre également d'avoir une meilleure lisibilité et compréhension des évolutions du contexte économique et social et non de

subir l'influence de l'école comme le témoignait une des jeunes présentes dans l'atelier.

**L'éducation au choix doit se faire avec/et pour les familles.**

## • PRECONISATIONS

Au regard des différentes interventions, plusieurs pistes d'actions ont été proposées :

- rapprocher les acteurs pour les inciter à travailler en collaboration afin de lever les freins de coopérations, d'ouvrir des logiques interinstitutionnelles et de partager et coordonner les différents dispositifs existants ;
- permettre aux enseignants, aux professionnels de l'AIO de confronter leurs pratiques, leurs outils dans le cadre de rencontres par bassin d'éducation ou bassin d'emploi ;
- associer les professionnels autour de stages en entreprise ou journées pédagogiques ;
- accompagner la communication des outils comme la carte des formations auprès des différents acteurs de l'AIO pour une meilleure appropriation des données ;
- faire valoir des expériences existantes réussies telles que les Points Relais Conseils pour un rapprochement et mutualisation des compétences des réseaux.

## ATELIER 6

### La formation continue des professionnels de l'information métier

---

**Animateur** : Gisèle QUERITE, Conseillère régionale

**Introducteur modérateur** : Jocelyne WELKER, Coordinatrice des pôles au GIP Alfa Centre

**Témoins intervenants** :

- Jacky BIZIERE, Directeur de l'AREF BTP à Orléans
- Jacqueline ORLAY, Inspecteur de l'Éducation Nationale – Information orientation dans le Loir-et-Cher
- Brigitte MALINGE, Directrice du BIJ de Tours

**Technicien Conseil régional** : Muriel LARUE (AMNYOS)

- **ENJEUX CLES DE L'ATELIER**

Le métier des professionnels de « l'information métier » recouvre :

1. des fonctions et réalités organisationnelles et institutionnelles diverses,
2. des publics cibles en demande d'information selon des démarches diversifiées : information sur les carrières, information sur les métiers offreurs d'emploi voire en tension, sur la formation post-initiale, sur l'apprentissage, sur les formations aux savoirs de base, sur les formations qualifiantes, formations à la recherche d'emploi, sur les différents contrats (professionnalisation, apprentissage ....) etc.

Les travaux du PRDF (groupe 5) ont permis de distinguer au sein d'une typologie deux niveaux de structures :

1. Les structures et réseaux permanents :
  - dont le conseil professionnel est le cœur de métier,
  - dont l'accès aux services dispensés ne nécessite pas de financement préalable,
  - accessible à toute personne, quel que soit son statut,
  - même positionné sur une thématique ou un public particulier.
2. Des structures ou réseaux « du second cercle »
  - dont le conseil professionnel n'est pas le cœur de métier,
  - qui participe ou contribue ponctuellement à l'élaboration du parcours professionnel d'une personne.

Il en résulte que la formation des professionnels de l'information métier peut être de nature différente suivant le cercle auquel on appartient et le public auquel on s'adresse. Peut-on situer la nature de la formation des professionnels selon le cercle et le type de publics ?

Informé sur les métiers suppose :

- l'accès à un certain nombre de données permettant notamment de suivre l'évolution des métiers et de leurs débouchés,
- une capacité d'analyse de ces données en fonction de la situation régionale et locale,
- une capacité de mise en forme des données au service de publics dans des démarches collectives ou individualisées,
- de se poser la question du lien entre l'information sur le métier et l'information sur la formation qui permettra l'exercice du métier.

Peut-on se fonder sur cette liste d'exigences pour définir un cadre de formation pour les professionnels de l'information métiers ?

- **POINTS DE CONSENSUS**

Les échanges de l'atelier 6 ont été relativement consensuels. Les témoignages ont permis de mettre l'accent sur **la nécessité de former les professionnels de l'information métier à la découverte de certains métiers (BTP) et sur l'importance des réseaux de l'AIO pour développer une culture commune**. Ces deux fils conducteurs ont servi aux échanges entre les participants.

- **Développer la culture commune du réseau d'AIO**

L'expérimentation d'un réseau AIO dans le 41 a particulièrement intéressé les participants de l'atelier. L'objectif de cette expérimentation est de constituer un espace de coopération au niveau départemental en définissant des missions et des fonctions de chacun et en développant une culture commune avec des principes et des compétences pour constituer un espace de rencontres et d'échanges des pratiques. Le but n'est pas de faire de la mutualisation pour la mutualisation mais d'en définir les besoins.

L'échange sur les démarches et les outils apparaît important afin de pouvoir comprendre comment l'autre structure d'AIO fonctionne et sur quelles références. L'analyse des demandes et des publics cibles sont des éléments également qui permettent d'appréhender les différences entre les structures.

La mise en place des points relais conseil (PRC) en VAE a été également mentionnée comme une réussite puisque ces PRC reposent sur des structures d'AIO qui ont une culture et une logique très différentes.

Sans uniformiser les compétences des professionnels, la question de la formation en commun est centrale pour développer une culture commune et une compréhension mutuelle (qui fait quoi, où se trouve la bonne information, appropriation des outils, connaissance de l'autre et de son approche ne serait-ce que pour permettre de meilleures mises en relation).

L'une des difficultés rencontrées pour la mise en place de formation commune au réseau reste le fait que chaque structure met elle-même en place son propre plan de formation. D'ailleurs le GIP Alfa Centre met en place un plan de professionnalisation pour les professionnels de la formation, de l'insertion et de l'emploi, dimension modeste en complémentarité avec les actions des réseaux d'AIO. Il intervient en effet seulement en complémentarité sur le plus petit dénominateur commun entre les réseaux. Il se heurte de plus à une limite temporelle, le temps laissé aux salariés à leur professionnalisation dans l'année en dehors de leur propre plan. Aussi le GIP développe le partage des bonnes pratiques et la capitalisation des formations et de ces bonnes pratiques en mettant en ligne, accessible sur son site, l'information tout en développant une approche plus transversale.

Cette difficulté est reprise par l'animatrice des missions locales qui met en place un programme de professionnalisation des personnels des missions locales. Le plan de formation est calqué sur la convention collective nationale de 2001 qui repose sur les compétences professionnelles. Des formations généralistes sont mises en œuvre portant sur l'accompagnement, l'entretien



et des formations spécifiques concernant des outils spécifiques d'orientation. La boîte à outil utilisée est très hétérogène en fonction des conseillers des missions locales.

Trois problématiques de formation ont été mentionnées sans qu'elles soient toutes explicitées :

- La formation d'aide au choix des personnes
- La connaissance du marché de l'emploi et des entreprises au niveau local
- Le montage technique de la formation et ses modes de financement.

Des formations portant sur les techniques de communication notamment pour la formation sur la VAE ont également été évoquées. Le réseau PRC a d'ailleurs également un plan de professionnalisation.

#### ▪ **La connaissance des métiers**

Le professionnel de l'information métier doit être formé pour disposer des connaissances nécessaires des dispositifs, des métiers, des sources d'information, des différents financements ainsi que des outils d'aide au choix. En raison de l'étendue de ces domaines, il est nécessaire que les professionnels puissent échanger l'information.

Il a été mentionné plusieurs fois le fait que les professionnels de l'information métier devaient aller sur le terrain pour connaître la réalité des métiers et dépasser des visions stéréotypées souvent dépassées du fait d'un changement rapide des métiers et de l'organisation du travail (exemple du BTP). Sur la base de cette branche, d'autres démarches pourraient voir le jour.

Grâce à une démarche inter CARIF, des films vidéo très courts pourront être en ligne à usage informatif et pédagogique. Le GIP peut également proposer son analyse des zones d'emploi et la lier à une démarche d'ingénierie en fonction des problématiques posées.

Les liens entre les structures du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> cercle sont distendus et mériteraient d'être renforcés.

Il a été évoqué comme acteurs du 2<sup>nd</sup> cercle le rôle au sein de l'éducation nationale des chefs d'établissement et des professeurs principaux. Dans le 41, des visites sur site (professionnels, observatoire) ont été organisées au sein de l'établissement, des rappels concernant l'ensemble des conventions signés par l'Education nationale. L'option découverte professionnelle en 3<sup>ème</sup> de 3 heures qui permet de développer une culture sur les métiers, les ressources, les entreprises permet d'inviter des professionnels, des directeurs des ressources humaines au sein des établissements. Outre une connaissance généraliste, le professionnel a besoin de connaître son environnement territorial d'intervention.

#### • **APPROCHES DIVERGENTES**

Une divergence est apparue en début d'atelier sur l'interprétation de l'intitulé de l'atelier. La notion d'information métier a été perçue de manière différente selon les participants entre le métier d'informer et informer sur les métiers. De plus il a été encore plus difficile de sortir de sa propre pratique pour réfléchir aux besoins en terme de formation. Il faut préciser que peu de responsable de dispositifs de professionnalisation des personnels de l'AIO étaient présents.

Plus que des approches divergentes, l'atelier a soulevé un certain nombre de questions restées sans réponse :

- Qui anime, impulse et légitime une approche territoriale du réseau des structures d'AIO ?
- Qui à en charge l'animation globale du réseau d'AIO et avec quels financements et objectifs ?
- Quels sont les modes d'organisation, les méthodes pertinentes ?
- Quand les employeurs des structures d'AIO appliquent des conventions collectives nationales (ex : les missions locales) comment définir ce qui relève de la décision de la branche professionnelle en matière de formation et de spécificités régionales (ex : connaissance du marché du travail local, travail en partenariat, dynamique locale etc.) ?
- Quel plan de professionnalisation commun et quel pilotage ?

#### ● **PRECONISATIONS**

- La mise en réseau des structures d'AIO est indispensable pour clarifier l'offre de chacun et les offres de services. L'expérience dans le 41 est riche d'enseignements à cet égard sur la constitution d'une information commune et d'une synergie.
- Optimiser les expériences existantes sur le territoire.
- Connaître les méthodes et les outils de travail des uns et des autres. Par exemple certains se réfèrent à des méthodes et outils spécifiques très peu connus pour d'autres.
- Rapprocher les professionnels de l'information métier des branches professionnelles avec les autres professionnels en mettant en commun les modes d'organisation et les outils.
- Développer les relations avec les organismes professionnels.
- Mettre en cohérence les acteurs du 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> cercle.
- Renforcer le plan transversal de professionnalisation à partir de thématiques communes (public, territoire, dynamique locale et projets, partenariat, dispositif etc.)
- Formation en tronc commun sur les outils d'aide au choix, l'information métier par rapport aux secteurs d'activité, échanges des pratiques professionnelles
- Développer les partenariats et les espaces de coopération afin de donner du contenu au concept d'orientation tout au long de la vie.

## ATELIER 7

### « Le Conseil Professionnel, un investissement pour l'entreprise »

---

**Animateur** : Michel CALANDRE, membre du CESR

**Introducteur modérateur** : Stéphane TISSERANT, GTM CONSTRUCTION

**Témoins intervenants** :

- Bernard DEMAN, membre du CESR
- Paul FERRANDEZ, Directeur départemental ANPE de l'Indre et Loire

**Technicien Conseil régional** : François de LAVERGNE (AMNYOS)

- **ENJEUX CLES DE L'ATELIER**

L'atelier avait pour objet :

- de situer le conseil professionnel comme un investissement s'articulant avec la gestion des ressources humaines des entreprises,
- d'examiner comment et par quels vecteurs le conseil professionnel était susceptible de se développer dans les entreprises en s'appuyant sur le récent Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 qui l'a prolongé,
- d'examiner en quoi des démarches coopératives ou collectives mises en oeuvre par les partenaires du PRDF pouvaient en région Centre appuyer cette émergence du conseil professionnel au bénéfice des salariés d'entreprise et des entreprises elles-mêmes.

- **POINTS DE CONSENSUS**

Les participants ont pris connaissance de plusieurs témoignages de grandes entreprises (GTM, Christian Dior), de chambres syndicales professionnelles (dont la Fédération de la Coiffure) et de Chambres consulaires pour situer le conseil professionnel :

- Comme un enjeu réel des politiques d'entreprise, renforcé en ce qui concerne les grandes entreprises par la perspective d'utiliser positivement le DIF et les périodes de professionnalisation, mais de façon diversifiée selon les stratégies d'entreprise : lorsque les carrières, la consolidation des savoirs faire, la mobilité interne sont des enjeux de culture d'entreprise, cette préoccupation est forte ; elle le reste mais se tempère différemment avec la politique de recrutement lorsque la gestion des ressources humaines et de la formation est plus ouverte vers l'extérieur.  
En revanche en ce qui concerne les PME le niveau de la branche peut sembler plus pertinent que le niveau de l'entreprise pour organiser le conseil professionnel,
- Comme un enjeu non seulement pour l'entreprise mais aussi pour l'environnement de l'entreprise ; en particulier dans une optique de formation tout au long de la vie, le conseil professionnel peut s'articuler entre les agences compétentes, dont l'ANPE et les ASSEDIC, mais aussi mobiliser (en fonction de leurs compétences propres et de leurs modes et moyens d'intervention) les OPCA, les OPACIF, les organismes de formation.

Certaines entreprises ont fortement investi dans une stratégie de promotion des métiers de leur branche et de leur entreprise auprès des jeunes, en instituant des partenariats avec des établissements éducatifs, ainsi que dans un soutien actif aux CFA spécialisés. Les mêmes ou d'autres

ont développé des pratiques d'université d'été ouvertes bien plus largement qu'aux cadres, vers la maîtrise et les ouvriers ou employés.

- **APPROCHES DIVERGENTES**

Un débat est apparu sur la notion même de conseil professionnel, l'ANPE ayant indiqué avoir abandonné en tant que tel le concept mais non l'action qui le sous-tend, préférant la notion de service à la personne comprenant notamment l'orientation qui est elle-même à géométrie variable : en période de certitude sur l'emploi, on propose des orientations professionnelles, mais en période d'incertitude, on travaille sur la réactivité, la flexibilité, la mobilité.

Il est apparu également que l'offre de conseil professionnel était sous-développée et très inégalement répartie en ce qui concerne les salariés d'entreprise, et particulièrement insuffisante en ce qui concerne les PME.

L'orientation vers des formations aux savoirs de base est rarement pratiquée compte tenu des réticences des salariés à repartir à l'école, mais est une préoccupation importante des grandes entreprises comme des chambres syndicales professionnelles : lorsqu'il est organisé, le conseil professionnel conduit plutôt vers la formation adaptation ou la formation qualifiante.

Dans certains métiers des préoccupations dominantes conduisent cependant à orienter assez systématiquement vers des formations assez concrètes (sécurité sur les chantiers par exemple).

De nombreux efforts de l'ANPE (proposition d'utiliser la méthode des habiletés par exemple) comme des différents partenaires (OPCA, organismes de formation, points relais conseil VAE), en termes d'utilisation d'outils et d'expérimentation ont été mentionnés. Ces différents partenaires et notamment les OPCA pourraient être plus naturellement sollicités à l'avenir, compte tenu de l'individualisation du droit à la formation, en matière de conseil professionnel.

- **PRECONISATIONS**

Plusieurs propositions ont été émises et validées par les participants :

1. Renforcer et améliorer **la logique de l'entretien professionnel**, qui est maintenant un droit pour le salarié et une obligation de l'employeur. Les employeurs présents ont souligné l'intérêt de faire de cet entretien un moment d'évaluation conjointe et partagée des acquis professionnels et des évolutions nécessaires pour aboutir à l'amélioration et la sécurisation de la trajectoire professionnelle ; sur ce point la confrontation des méthodes entre agences publiques et DRH d'entreprise pourrait être fructueuse,

2. une mise en commun avec **systematisation de l'information** en amont reste à organiser au niveau régional, et l'ensemble des partenaires est prêt à dialoguer, en particulier dans le cadre du groupe 5 du PRDFP, sur la **répartition des rôles** en matière de collecte, de traitement de l'information et de conseil aux salariés, sachant que pour les entreprises l'orientation professionnelle reste avant tout un domaine propre, qui doit être en adéquation avec sa stratégie, d'investissement.

## ATELIER 8

### Les outils d'aide au choix

---

**Animateur** : Sylvie HAUCHECORNE, Déléguée régionale ONISEP, Chef du Service Académique d'Information et d'Orientation du Rectorat

**Introduceur modérateur** : Mathieu STEWARD, Chef de projet Société KOGITO

**Témoins intervenants** :

- Patrick DEDIEU, Webmaster du site ETOILE au GIP ALFACENTRE
- Emile GAGNON, Président du Centre Régional Information Jeunesse
- René BOZEC, Directeur du CIO de Blois et représentant du réseau AIO du Loir et Cher
- Christian BENSI, Centre Information Jeunesse de l'Essonne
- Gilles BLAIN, Adjoint SAIO du Rectorat
- Hassan MANSSOUR, Directeur de la Mission Locale de Dreux et de son arrondissement et ses 2 collaboratrices

**Technicien Conseil régional** : Martine BRODARD

## Outils qui ont fait l'objet d'une présentation :

Site ETOILE du GIP alfacentre : <http://www.etoile.regioncentre>

Projet de plate-forme commune de ressources du BIJ de Tours

Portail commun AIO du Loir et Cher (fait partie d'ETOILE)

Site du Centre Information Jeunesse Essonne : <http://www.metiers.info>

Itinéraire pour un métier :

[http://www.onisep.fr/national/espace\\_EE/Ressources/outils.htm](http://www.onisep.fr/national/espace_EE/Ressources/outils.htm)

GPO2 (guide pour l'orientation au collège)

Transférance et Pass'Avenir : <http://www.orientation-scolaire-professionnelle.org>

### • ENJEUX CLES DE L'ATELIER

Les outils d'aides au choix posent les questions suivantes :

- Comment se réalisent de manière pratique et au quotidien l'information sur les carrières, l'orientation vers les métiers, la construction de trajectoires professionnelles ?
- Quels sont les outils d'aide au choix qui sont proposés aux jeunes et aux adultes ?
- Quelle est la place des **outils « classiques »** (type brochures) **et celle des outils « issus des TIC »** (site et progiciels) ?
- **Y a-t-il d'autres outils identifiés** (stages, ....) ?
- Quelle place pour les outils et pour le conseil individuel ?
- Au-delà des outils de type site Internet et progiciels, quelle place pour le conseil à distance ? Vers une orientation en tous lieux ?
- **Quels seront les outils du futur ?** Quel type développer, quelles attentes des publics perçoit on par rapport aux outils ?

### • POINTS DE CONSENSUS

#### 1. Les participants ont défini 2 catégories d'outils qui ont structuré l'atelier :

La différence a été faite entre les **outils d'information** qui peuvent être en libre consultation et les **questionnaires d'intérêts et de personnalité** qui nécessitent l'accompagnement d'un professionnel :

- les **outils d'information** sur les parcours scolaires, les métiers et les formations qui permettent de connaître l'éventail des possibles : il s'agit des brochures traditionnelles de acteurs de l'accueil/Information/Orientation et des outils nés des nouvelles technologies de communication (outils ONISEP, CRIJ, site Web étoile, expérimentation du réseau de l'AIO du Loir et Cher)
- les **questionnaires d'intérêt et de personnalité** qui permettent de découvrir les métiers/familles de métiers qui ont du sens par rapport à la personnalité, aux goûts, aux intérêts personnels (outils de type



logiciels tirés de la typologie RIASEC (Réaliste, Investigateur, Artiste, Social, Entreprenant, Conventionnel) du psychologue américain John Holland.

**2. Il n'y a pas un manque d'informations** (reproche parfois exprimé par le public) mais au contraire une multitude d'informations dans lequel le public se noie parfois (d'où le malaise exprimé) qui nécessitent :

- un **accompagnement** d'un professionnel de l'AIO (avant, pendant, après l'utilisation de l'outil)
- une **labellisation** des informations (attention aux informations produites par des charlatans et aux informations commercialisées alors qu'elles sont gratuites dans le service public...)
- une **rigueur** dans l'utilisation des outils

**3. Les outils ne constituent pas une finalité mais un moyen**

Ils ne sont pas « une boule de cristal » dans lequel on verrait son avenir se profiler, ils servent le plus souvent à amorcer un dialogue, à opérer un premier « débroussaillage » et constituent un support à la réflexion en accompagnant le travail sur le projet professionnel.

Édités auparavant sous forme papier, ces outils utilisent de plus en plus les nouvelles technologies de communication. **Quels qu'ils soient, ils ne sont qu'un moyen permettant au consultant d'être actif dans sa démarche.**

Ces questionnaires informatisés permettent un gain de temps en ce sens que la correction est automatisée, mais **ils ne peuvent en aucun cas remplacer l'entretien individuel.**

Ils ne sont pas concurrents mais complémentaires le plus souvent : dans certains cas, un test peut ne pas donner de résultats (on parle de profil plat) : il est donc important de connaître un maximum d'outils. A ce titre le bilan de compétences est un bon exemple d'utilisation de plusieurs outils complémentaires.

**4. Les nouveaux outils informatiques facilitent l'appropriation de la démarche d'orientation mais ils sont à manier avec précaution...**

Au cours de cet atelier il a été aussi rappelé **les précautions à prendre** avant l'utilisation des logiciels d'aide à l'orientation. Il faut se poser quelques questions :

- S'interroger sur le modèle théorique sous-jacent (souvent typologie de Holland)
- Que fait le logiciel ?
  - Information métiers, filières d'intérêt
  - Questionnaire sur les formations
  - Questionnaire de personnalité

- Questionnaire d'intérêt
- A quel moment l'utiliser ?

Il faut connaître les qualités psychométriques (sensibilité et étalonnage, fidélité, validité...). **On ne peut pas proposer aux consultants de les aider à réfléchir sur eux-mêmes à partir d'outils dont on ne connaît pas les qualités.**

Avec ces nouveaux outils, la personne est **acteur de son propre questionnement**, ce n'est pas un psychologue qui l'interroge. En permettant ainsi à la personne d'être active dans sa démarche et donc de la valoriser, l'outil informatique aide à l'objectivité, évite le face à face de questions très personnelles qui peut être ressenti comme difficile, est plus ludique et fait gagner du temps.

### **A ne pas oublier :**

Le **rôle des stages** en entreprise qui permettent une mise en situation a également été évoqué ainsi que les nouvelles initiatives du Ministère de l'Education nationale en matière **d'option « découverte professionnelle »** en classe de 3eme. **L'analyse des offres d'emploi**, les **visites d'entreprises**, donnent également une bonne idée de la réalité du métier. Les outils de type **« Evaluation en Milieu de Travail »** (EMT), aident à concrétiser et tester un métier pour voir s'il convient réellement. Enfin, **la plate-forme de vocation**, nouveau dispositif issu du plan de cohésion sociale, permet l'évaluation des habiletés dans le cadre de la recherche d'emploi dans un métier porteur ou en tension.

### **• APPROCHES DIVERGENTES**

Bien qu'issus d'institutions différentes et donc de cultures différentes, les participants ont abouti à un **diagnostic partagé** sur les outils d'aide aux choix et leur utilisation.

Le seul élément qui a pu faire l'objet d'une discussion quelque peu controversée renvoie aux **représentations des conseillers** : certains arguant qu'un conseiller « professionnel » est forcément « neutre », d'autres considérant que par essence, un conseiller est une personne qui a, comme tous les individus, des stéréotypes, des représentations qui lui sont propres et qu'il faut en tenir compte (exemple de la proposition de formation formulée par le groupe 6 du PRDFP « double mixité et égalité professionnelle homme/femme » des personnes qui reçoivent, orientent et conseillent le public à l'égalité professionnelle homme/femme afin d'éviter de reproduire les schémas de pensée cantonnant les jeunes garçons aux métiers dits masculins et les jeunes filles aux métiers dits féminins.)

- **PRECONISATIONS**

- Insister sur le rôle majeur de **l'accompagnement des outils** auprès du public par des professionnels de l'AIO, accompagnement indispensable à une bonne utilisation.
- **Sortir de la logique institutionnelle pour travailler en réseau lisible et transparent**, doté d'une culture commune, ou du moins qui tend à l'être ; si on se réfère au site ETOILE, ce réseau a déjà une existence en terme d'outil web, il doit gagner en **lisibilité** sur le terrain au niveau des acteurs de l'AIO (exemple donné par l'AIO du Loir et Cher : c'est possible !)

**SYNTHESE TRANSVERSALE DES ATELIERS  
PAR MONSIEUR FRANÇOIS DE LAVERGNE (AMNYOS)**

---

Les débats des ateliers ont été riches et animés, et ont permis, sous la présidence de personnalités élues, de responsables d'organisations publiques et socioprofessionnels, d'examiner le rôle du conseil professionnel et de l'éducation au choix selon différentes approches à la fois différenciées et complémentaires selon les institutions et organisations concernées, et selon les points d'application ou les publics des actions correspondantes.

Sans que l'on puisse à ce stade parler de consensus qui se serait dégagé des huit ateliers, il me semble que l'on peut mettre en avant, pour nourrir les débats de la deuxième journée et sans prétendre à l'exhaustivité, quelques points de focalisation des débats.

J'aborderai trois points :

▪ **Le conseil professionnel et l'éducation au choix constituent un enjeu d'investissement pour les partenaires.**

Que ce soit pour l'Education nationale, les structures d'Accueil, d'Information et d'Orientation, les pouvoirs publics de tutelle, les responsables d'entreprise et les représentants syndicaux, le conseil professionnel et l'éducation au choix représentent un enjeu particulièrement fort pour plusieurs raisons :

- Le contexte institutionnel et législatif des politiques emploi-formation s'est particulièrement renouvelé (voire complexifié) depuis cinq ans (loi de démocratie de proximité, loi sur le RMI, loi « Responsabilités et libertés locales », loi de programmation de la cohésion sociale, ...). Ce renouvellement porte sur les contenus et les dispositifs mais aussi sur les méthodes, y compris en matière de dialogue social (atelier 3)
- Dans ce contexte, le conseil professionnel doit maîtriser et articuler la gamme des possibilités nouvelles, comme notamment le contrat de professionnalisation (atelier 2), la VAE (atelier 1), le DIF et les périodes de professionnalisation (atelier 7).
- Il doit adapter, renouveler ses outils (atelier 8) en les rendant plus rigoureux et performants et former les professionnels qui auront la charge de les utiliser (atelier 6)
- Il doit disposer en amont d'une information fiable et actualisée sur les carrières et les métiers (atelier 4).

L'ensemble des ateliers selon des voies distinctes situe donc l'éducation au choix et le conseil professionnel (sa capacité dévolution, ses outils, ses ressources humaines, son organisation, ses réseaux) comme un enjeu **d'investissement partagé et pertinent des organisations engagées dans la formation tout au long de la vie :**

- Il s'agit de répondre à une demande croissante d'information et de conseil sur les emplois, les métiers, les carrières dans un contexte de vie sociale où la préoccupation de l'emploi est majeure, notamment pour les jeunes,
- Il s'agit de constituer les réseaux dotés d'outils qui permettront de répondre sans gaspillage d'énergie ou de ressources à des demandes assez diversifiées, ce qui peut se situer dans les systèmes éducatifs,

dans les entreprises, au niveau des collectivités publiques responsables et dans des interfaces de coopération et d'articulation.

▪ **Le conseil professionnel et éducation au choix constituent un enjeu d'investissement pour l'entreprise et dans l'entreprise**

Un des points les plus importants discuté en particulier dans l'atelier 7 concerne l'intégration du conseil professionnel dans la logique de développement des ressources humaines de l'entreprise. De grandes entreprises aujourd'hui s'appuient sur les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel et notamment le renforcement de l'entretien professionnel pour appuyer les salariés dans la poursuite de parcours de formation et de trajectoires professionnelles par évolution dans les postes de travail occupés dans l'entreprise. L'atelier qui s'est penché sur le rôle du dialogue social a également situé l'apport potentiel de cet accord pour favoriser un investissement en ressources humaines à la fois plus individualisé dans l'approche et mieux articulé à un développement de l'entreprise dans une optique « **gagnant-gagnant** » à la fois pour les salariés et pour les entreprises. Cet investissement conduit certaines entreprises ou branches professionnelles à investir dans des systèmes de formation internes ou articulé à la logique de métiers de l'entreprise (apprentissage par exemple). On note que ces systèmes d'orientation et de formation sont souvent ouverts au-delà des cadres aux agents de maîtrise, aux ouvriers et aux employés.

▪ **Le conseil professionnel et éducation au choix constituent un enjeu collectif du partenariat de la politique régionale de formation professionnelle**

On a noté dans les ateliers une volonté marquée de la part de nombreux partenaires de poursuivre les travaux en cours du PRDFP concernant le conseil professionnel et l'éducation au choix :

- En matière **d'information**, un point essentiel a été avancé: l'information sur les métiers et les carrières n'est pas toujours fiable ; elle est à actualiser en permanence, elle arrive souvent trop tard : une interpénétration des systèmes d'information, et notamment une ouverture du système de l'Education Nationale sur son environnement économique, ont été à cette occasion mentionnés comme souhaitables
- A travers une collaboration effective au niveau des **outils** de suivi d'accueil, d'orientation et des **pratiques** de suivi, d'accueil, et d'orientation. L'amélioration de la qualité de conduite des entretiens d'orientation et/ou de professionnalisation, dans une optique de systématisation et de périodicité plus importantes, a été désigné comme un enjeu possible de travail collectif, notamment afin de contribuer au renforcement souhaité des Points Relais Conseil (PRC).

Les partenaires ont ainsi estimé comme nécessaire de développer de manière coopérative des outils d'aide au choix, et de renforcer une culture partagée en réseau.

Par ailleurs de nombreux participants ont appelé la Région à soutenir un effort collectif pour appuyer et coordonner les initiatives tendant à améliorer l'accessibilité, la transparence et la lisibilité du conseil professionnel en région.

Ces quelques points ici soulevés sont autant de points de départ ou de discussion pour le débat qui va suivre.

**INTERVENTION DE MADAME CLAIRE LOVISI,  
RECTEUR DE L'ACADEMIE D'ORLEANS - TOURS**

---



Mesdames, Messieurs,

En tant que Recteur de l'académie d'Orléans-Tours, il me paraît particulièrement important de participer à ces assises qui couronnent le travail du PRDF que le Conseil régional a engagé avec la collaboration des services du Rectorat.

En effet, il n'est pas besoin de souligner combien les questions d'orientation scolaire et professionnelle sont importantes vis-à-vis des enjeux stratégiques du système éducatif et de l'économie, et ceci, au niveau national comme régional.

Hier matin, il a été beaucoup question de l'orientation des adultes. C'est une problématique majeure dans le monde où nous vivons. Pour relever ce défi collectif, l'Education nationale prendra toute sa part.

Et cette part commence tôt parce que les individus adultes auront de meilleures chances de devenir maîtres de leur parcours professionnel et personnel si on les y a préparés à l'Ecole. Le défi en lui-même n'est pas nouveau pour l'Ecole, mais je dirais qu'il est renouvelé, qu'il se présente aujourd'hui sous un jour différent en raison des évolutions économiques, technologiques... dont il a été longuement question hier.

Si nous voulons relever ce défi, il nous faut :

- Mettre les jeunes en capacité de faire un choix éclairé.
- Mais quelle que soit la voie choisie, indépendamment de la voie choisie et je dirais avant même qu'une voie spécifique soit choisie, il faut inscrire le jeune dans un parcours qui lui permettra d'aller le plus loin possible en formation initiale. Toutes les études le montrent, dans les dix, quinze ans qui viennent, il sera impératif d'élever le niveau de qualification en France, si nous voulons faire face aux évolutions du monde moderne. Et on sait bien qu'au-delà des compétences techniques, c'est une élévation générale des compétences qui est recherchée. L'entreprise va souvent privilégier l'aptitude à prendre des décisions, à résoudre un problème ou à communiquer, l'autonomie, la polyvalence : bref, beaucoup n'attendent plus de l'appareil de formation des employés immédiatement opérationnels, mais des gens ayant la culture générale et les techniques de base permettant d'assimiler les compétences particulières nécessaires à un poste de travail ou à une entreprise.
- Enfin, l'enjeu de l'élévation du niveau de compétence ne peut se réduire aux seuls élèves que nous accueillons en formation initiale. Du fait de la baisse démographique, moins de jeunes vont arriver sur le marché de l'emploi et c'est pourquoi le développement de la formation continue des adultes actifs constitue une priorité absolue.

Ce sont les trois points que je voudrais un peu développer.

## 1. Mettre les jeunes en capacité de faire un choix éclairé

Si les jeunes redoutent tant la question « Que voudrais-tu faire plus tard ? », je suis convaincue que cela tient à deux raisons :

- d'une part, l'offre de formation est foisonnante, on compte environ 15 000 diplômes ; jeunes, et adultes aussi d'ailleurs, doivent donc être guidés pour se repérer dans ce maquis ;
- d'autre part, les métiers et leurs conditions d'accès ou d'exercice sont peu lisibles pour les jeunes. Certaines avancées ou ruptures technologiques, la demande sociale, la complexité du contexte socio-économique en font émerger de nouveaux. Dans certains secteurs, des besoins existent et offrent des débouchés intéressants alors que les métiers qui leur correspondent sont méconnus.

Il faut donc informer mais il faut faire davantage. Il nous appartient de permettre aux jeunes une entière liberté de choix. Cela veut dire lutter contre certains déterminismes qui continuent à peser lourd. Je ne prendrai qu'un exemple : l'orientation des filles. Tout se passe comme si beaucoup de filles s'interdisaient certaines voies où elles réussiraient pourtant. Ce n'est qu'un exemple, il y en a d'autres, on le sait bien. Notre responsabilité, c'est aussi de mettre l'égalité des chances au cœur de l'orientation, de permettre à nombre de jeunes de passer du « c'est pas pour moi » à « pourquoi pas moi ».

Pour répondre à toutes ces questions, nous disposons d'un certain nombre d'outils. Certains sont connus, d'autres sont une nouveauté de la rentrée 2005. Parmi les outils connus je citerai d'abord les services d'information et d'orientation.

Aujourd'hui, dans cette académie, nous avons **23 Centres d'information et d'Orientation** (les CIO) qui assurent un véritable service de proximité à l'intérieur du territoire régional puisqu'en plus d'accueillir tous les publics dans les CIO, les conseillers d'orientation psychologues se rendent dans tous les collèges et lycées publics de l'académie.

En 2004, ils ont ainsi assuré 108 000 entretiens individuels, dont 20 000 concernaient des adultes. C'est dire si le besoin de conseil est important !

L'ONISEP, qui a été créé en 1970, joue aussi un rôle essentiel en mettant à la disposition de chaque jeune une information objective, neutre et gratuite, et je tiens à dire ici, combien je me réjouis de l'engagement de cette Région sur ce volet de l'information des jeunes qui relève précisément d'une compétence partagée.

Il faut sans cesse améliorer nos outils d'information, c'est ce que s'efforce de faire l'ONISEP avec, à la fois, des documents traditionnels sous la forme

de brochures, mais aussi avec des productions utilisant les technologies de l'information et de la communication dont l'apport est considérable.

Les différents forums et rencontres sont aussi des occasions pour les jeunes d'affiner leur connaissance des métiers et des filières qui y conduisent.

L'Éducation nationale est très présente sur ces champs, mais je dois insister sur l'apport essentiel des partenariats noués avec les collectivités territoriales et les organisations professionnelles. C'est grâce à ces concours que ces opérations peuvent avoir lieu ; et je suis convaincue que c'est en conjuguant ainsi nos efforts que nous parviendrons à ouvrir davantage de perspectives aux jeunes de cette région.

Je sais que ces questions d'information sur les métiers et les outils d'aide aux choix ont été largement débattues hier.

**Mais il fallait aller plus loin que le développement de ces services d'information et d'orientation car l'orientation se joue d'abord au cœur de la classe** et c'est en se projetant dans l'avenir que le jeune donne du sens à sa scolarité.

Dans un monde instable, l'individu est obligé de construire ses propres stratégies. Cela exige de sa part une meilleure connaissance de lui-même et de son environnement. C'est pourquoi il y a tout un travail à faire au sein même de la classe, et c'est précisément le rôle de l'éducation à l'orientation.

Depuis 1996, **l'éducation à l'orientation** est une mission à part entière de l'École, et c'est dès la cinquième que les différentes actions d'éducation à l'orientation font partie intégrante des projets d'établissement.

Il s'agit d'abord certes de **mieux informer**.

Mais la démarche éducative vise surtout à **enrichir les représentations professionnelles**. Parce que la connaissance exhaustive des métiers est impossible, il faut permettre aux jeunes d'avoir des repères qui les aident à se situer. Il faut se méfier de l'idée simpliste selon laquelle, plus on donne d'informations sur les professions et plus les choix sont faciles. Un accompagnement pédagogique est nécessaire pour que les jeunes puissent faire le tri dans la masse d'informations à leur disposition.

Et pas seulement un tri, mais un choix : c'est là qu'on peut encourager les jeunes à passer du « c'est pas pour moi », au « pourquoi pas moi ! ».

Cela suppose d'aider **chaque jeune à se construire une image positive de lui-même**.

Nous le savons, pour un élève, l'image de soi s'élabore notamment à partir de ce que lui renvoient ses parents, ses professeurs... La réussite, ou l'échec scolaire, modèle une certaine part de l'image de soi et au-delà les projets d'avenir des adolescents.

Pour tout dire, si nous voulons que nos jeunes aient de l'ambition, encore faut-il en avoir pour eux et leur donner confiance.

Il faut donc apprendre aux élèves à prendre conscience de leurs talents. Le terme d'« orientation » ne doit plus être un terme réservé aux élèves qui rencontrent des difficultés. Il faut bannir de notre langage cette affreuse expression « il ou elle a été orienté(e) ». L'orientation ne doit pas être une sanction réservée aux plus faibles, elle **ne doit plus être subie par l'élève mais concertée, réfléchie et positive.**

C'est dans cette perspective que nous mettons en place une nouveauté à la rentrée 2005, l'option de Découverte professionnelle. Les options de Découverte Professionnelle, devrais-je dire, car il y en a deux qui correspondent à des publics différents :

1. La première est une option facultative de trois heures hebdomadaires en classe de 3<sup>ème</sup>. Elle est destinée à être généralisée à tous les collèges à la rentrée 2006 mais d'ores et déjà nous la proposons dans plus de la moitié de nos collèges, 138 exactement.

C'est la première fois qu'un enseignement sur l'univers des métiers est inscrit au programme des classes de 3<sup>ème</sup> à raison de 3 heures par semaine. Il s'agit d'une option facultative, donc, qui sera évaluée au brevet dès 2006.

Cette option de **culture générale** se caractérise par ses objectifs et non par ses publics et concerne donc tout élève de troisième.

L'option facultative de Découverte Professionnelle vise à proposer aux élèves des classes de troisième de collège une approche du monde professionnel par une découverte des métiers, du milieu professionnel et de l'environnement économique et social. Cet enseignement doit permettre d'appréhender la réalité de l'univers des métiers, très souvent ignorée des élèves et d'accroître leur culture générale.

Cet enseignement porte aussi bien sur les métiers que sur les voies de formation. L'éventail le plus large possible de métiers, de champs professionnels et de voies de formation doit être abordé. Pour ce faire, nous travaillons en partenariat avec des entreprises, des administrations, avec les universités...

Les connaissances ainsi acquises permettront au jeune, le moment venu, d'opérer des choix plus éclairés dans la construction de son parcours de formation.

2. Cette volonté de permettre aux jeunes de renforcer leur capacité à choisir nous a conduits à mettre également en place un **module de 6 heures** de « Découverte Professionnelle. » Celui-ci est destiné à des élèves motivés, dès la classe de 4<sup>ème</sup>, par l'enseignement professionnel.

L'excellence est plurielle, on ne le dira jamais assez. Toutes les voies de formation sont d'égale dignité. Les activités de Découverte Professionnelle six heures permettront d'appréhender concrètement deux ou trois champs professionnels à la faveur de réalisations pratiques. Elles aideront les élèves à construire leur avenir et à retrouver le sens d'un projet scolaire.

Choisir une voie, un itinéraire n'est pas tout. Il faut aussi :

## **2. Permettre aux jeunes d'aller le plus loin possible en formation initiale**

Je l'ai dit tout à l'heure, la France doit impérativement élever le niveau de qualification dans les 10, 15 ans à venir. C'est bien pourquoi la nouvelle loi pour l'école a fixé des objectifs ambitieux :

- 100 % des élèves ayant un diplôme ou une qualification reconnue,
- 80 % d'une classe d'âge accédant au niveau du bac,
- 50 % des élèves accédant aux études supérieures.

En région Centre, la population reste encore trop faiblement diplômée. Plus de 26 % de la population française détient un diplôme au moins égal au bac contre seulement 22 % dans la région.

Moins de 56 % des jeunes âgés de 15 à 24 ans sont actuellement scolarisés alors qu'au niveau national ils sont près de 60 % à être en cours d'études.

C'est la raison pour laquelle nous pouvons nous féliciter des fortes convergences entre les analyses produites par les services du rectorat et les axes retenus dans le PRDF.

L'objectif d'élever le niveau de qualification est indissociablement lié à la reconfiguration de notre carte des formations.

Comme vous le savez, la région Centre a bénéficié pendant plusieurs décennies d'un dispositif de formation professionnelle bien adapté au marché du travail. L'emploi s'est longtemps caractérisé par une forte présence de l'emploi agricole et de l'emploi ouvrier qui recouvrait une carte des formations assez largement développée autour du niveau V (CAP, BEP).

Cette cohérence disparaît aujourd'hui. Le contenu des activités et des métiers est soumis à des évolutions lourdes qui s'accélèrent.

Pour autant, le niveau V de formation reste prédominant, et cela constitue un handicap pour l'avenir économique de la région mais aussi l'avenir des jeunes qui restent en marge de l'accès à de plus hauts niveaux de formation.

Eh bien, la carte des formations professionnelles doit être désormais le reflet de nos ambitions.

Et cela suppose deux choses :

- avoir une vue prospective des besoins à moyen terme ;
- œuvrer dans le sens d'une élévation du niveau de qualification.

Désormais, nous partageons avec le Conseil Régional, les autres services de l'État, l'ORFE et les grands opérateurs de formation, une vision prospective des besoins à moyen terme. C'est ce que nous appelons « la cible 2010 ».

**L'évolution de l'offre de formation doit être corrélée aux besoins économiques et sociaux de la région.**

Il suffit de citer des secteurs comme celui des prestations, des services et de l'aide aux personnes pour comprendre l'attention particulière qu'il convient d'y accorder.

À l'inverse, d'autres secteurs apparaissent d'ores et déjà gravement excédentaires : les métiers du tertiaire administratif, de l'électricité, du travail des métaux ou de l'alimentation...

Tout diagnostic se révèle complexe tant la région est hétérogène. Il importe de considérer cette mosaïque de territoires aux logiques économiques et culturelles diversifiées. À ce titre, l'évolution démographique accentue les déséquilibres. La baisse des effectifs n'est pas uniforme dans tous les départements de l'académie.

L'adaptation de l'offre de formation doit donc naturellement enregistrer et accompagner ces tendances.

Et dans le même temps, il faut œuvrer à une élévation du niveau de qualification et de formation.

C'est pourquoi, il nous faut limiter l'ouverture de formations de niveau V qui ne viseraient pas à répondre aux besoins particuliers de publics en difficultés.

Les classes de 1<sup>ère</sup> d'adaptation doivent être valorisées pour offrir aux élèves de BEP un maximum de chance d'intégrer une formation de niveau supérieur.

A ces élèves de BEP, il faut offrir des poursuites d'études vers le baccalauréat professionnel.

Le développement du label « lycée des métiers » doit permettre de renforcer la lisibilité et l'attractivité d'établissements dispensant des

formations technologiques et professionnelles autour d'un ensemble cohérent de métiers et accueillant des publics de statuts différents.

Je le répète, il faut donner à nos jeunes la possibilité d'aller le plus loin possible en formation initiale.

Mais la formation initiale ne suffira pas. L'enjeu de l'élévation du niveau des compétences ne pourra se réduire aux seuls élèves que nous accueillons en formation initiale. Du fait de la baisse démographique, en 2010, près de 2500 jeunes de moins arriveront sur le marché de l'emploi et c'est pourquoi le développement de la formation continue des adultes actifs constitue une priorité absolue.

### **3. Développer la formation tout au long de la vie**

Les travaux de ces assises, qui ont porté notamment, hier, sur le conseil professionnel et la nécessaire évolution des parcours professionnels dans un univers changeant, ont démontré l'importance qu'il convient d'attacher à ces questions. La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle renforce les dispositifs et confère une portée légale au droit individuel à la formation.

Aujourd'hui plus que jamais l'environnement évolue...

Les entreprises, pour leur part, doivent être en capacité de mettre en place une véritable stratégie de changement qui repose en grande partie sur le management des ressources humaines.

Les salariés, quant à eux, se doivent d'élever leur niveau de qualification, d'identifier et de certifier leurs compétences, de construire pour eux-mêmes un parcours personnalisé de formation, qui sera gage d'adaptation permanente et de promotion individuelle.

Le projet académique intègre ces priorités à travers l'objectif de formation tout au long de la vie. Les lycées, lycées professionnels et collèges se mobilisent au sein du réseau des Greta dont l'activité se développe.

Une priorité particulière doit être accordée à l'analyse des besoins, à la mise en adéquation des postes de travail et des compétences, au montage de parcours modulaires qualifiants adaptés débouchant sur des certifications reconnues (diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle).

C'est dans ce cadre que la validation des acquis de l'expérience devient un levier essentiel de promotion. L'an dernier 420 diplômes ont été délivrés par cette voie de certification pour 318 l'année précédente.

Mais pour importantes que soient ces perspectives, nous voyons bien que l'accès à la validation des acquis de l'expérience reste encore le privilège



de ceux qui ont bénéficié d'un niveau suffisant de formation initiale. Plus de 50 % des candidats sollicitent un diplôme de niveau III, seulement 10 % envisagent de valider un diplôme de niveau V.

Aussi, plus que jamais, l'objectif d'élévation générale du niveau de formation, que nous partageons tous, constitue véritablement l'enjeu majeur de ces prochaines années.

## **CONCLUSION**

C'est bien parce qu'il n'est plus possible de réaliser un ajustement mécanique de la formation à l'emploi, qu'il est nécessaire de miser sur des individus plus autonomes, formés à acquérir les compétences leur permettant de comprendre les conditions de leur choix et de prendre des décisions en toute connaissance de cause.

Cette conquête de l'autonomie donne toute sa force au concept de formation tout au long de la vie qui émerge par ailleurs.

Car si l'Ecole est devenue la condition de plus en plus nécessaire à l'accès au marché du travail, elle n'en est plus la condition suffisante, et les parcours se construisent tout au long de la vie.

Cette nouvelle situation n'enlève rien au rôle de l'Ecole, mais modifie son rapport au marché du travail et nous oblige à penser différemment l'orientation.

En effet, l'Ecole doit permettre aux individus de devenir des citoyens, progressivement maîtres de leur parcours professionnel et personnel, sachant faire preuve d'un véritable esprit critique, égaux devant l'information et capables d'effectuer des choix libres.

C'est un immense défi, et c'est un défi collectif. Je sais que tous ensemble nous le relèverons.



## TABLE RONDE 2

### Anticiper l'avenir économique : quelles orientations pour les jeunes ?

---

**Présidence :** François BONNEAU, Vice-président du Conseil régional délégué à l'Education et aux Lycées

**Animateur :** Marie-Béatrice ROCHARD, Directrice du pôle ORFE

**Témoins intervenants :**

- Thérèse GALLO-VILLA, membre du CESR
- Jean-François MEZIERES, Directeur général délégué à la Formation et l'Education au Conseil régional
- Michel LUSSAULT, Président de l'Université de Tours
- Bruno GONZAGUE, Président du MEDEF Touraine

- **ENJEUX CLES DE LA TABLE RONDE**

François BONNEAU a tout d'abord rappelé la thématique et les enjeux de la table ronde.

Ainsi, anticiper l'avenir économique est une exigence essentielle dans un environnement économique territorial en pleine mutation mais c'est une exigence limitée par une démographie en constante évolution et un monde complexe où les équilibres sociaux sont mis à mal (chômage, délocalisation, exclusion, évolutions technologiques...).

La prévision est donc possible si les courbes économiques sont étudiées et si les indicateurs démographiques sont pris en compte.

Il convient alors de s'interroger plus en détails sur les effets et les changements dans l'organisation du travail.

Toutefois, ces prévisions et ces projections doivent être nuancées et corrélées à de nombreuses incertitudes, notamment l'ampleur des mouvements socio-économiques.

Dans cette optique et parallèlement au travail amorcé dans le cadre du PRDFP, le Conseil Régional a engagé l'élaboration d'un schéma régional de développement économique et social (SRDES) afin de mieux anticiper et maîtriser l'avenir.

En outre, la réponse par l'orientation, par le système éducatif passe donc par une vision globale, dynamique à moyen et long terme qui ne se cantonne pas à un simple système mathématique d'identification des besoins.

Dans la lignée des propos précédents, Marie-Béatrice ROCHARD a insisté sur le fait que si la prise en compte de l'évolution de l'emploi dans l'élaboration d'une carte de formation est indispensable, la méthode à utiliser pour y arriver est complexe.

Le modèle réalisé par l'ORFE s'appuie sur les évolutions passées afin d'analyser leur impact sur l'avenir. Il présente deux projections simples (l'une prolongeant les tendances de long terme et l'autre les évolutions les plus récentes), qui peuvent servir de cadre à l'élaboration de scénarios.

L'originalité de ce modèle est de montrer en quoi il n'y a pas systématiquement adéquation simple entre la formation et l'emploi. En effet, il s'appuie sur le fait qu'un métier ne s'exerce pas seulement dans un secteur cible : il n'y a pas que les industries mécaniques qui recrutent des mécaniciens mais aussi les industries agro alimentaires et les industries cosmétiques... De même que la formation ne conduit pas nécessairement à l'exercice du métier préparé. A titre d'exemple, la réparation automobile conduit dans des proportions non négligeables les jeunes à exercer un emploi dans la mécanique industrielle.

Le principal intérêt d'un tel modèle est avant tout d'offrir une base de réflexion pour ouvrir un débat entre les acteurs de la formation et de l'emploi. En ce sens il a été construit comme un outil d'aide à la décision et non pas comme un modèle de prévision.

## • INTERVENTIONS DES TEMOINS

Jean-François MEZIERES s'est ensuite attardé sur le cas de l'orientation des jeunes et comment en région la problématique de l'orientation est-elle perçue dans les différents niveaux de responsabilité.

A l'horizon 2010, la vision concordante des experts identifie des inadéquations majeures qui peuvent être corrigées.

L'enjeu est alors de fournir des points de repères aux jeunes (en dehors d'une image figée d'un métier dont le contenu va évoluer) qui permettent d'avancer et de donner du sens à leur démarche.

En outre, il s'agit d'apporter quelques précisions quant au consensus relatif à l'augmentation du niveau : signifie t-il seulement apprendre plus et augmenter le stock des connaissances ?

Au contraire, ne faut-il pas favoriser « *apprendre mieux* » et proposer à chaque jeune de devenir acteur de sa vie ?

Finalement, Jean-François MEZIERES a souligné la nécessité d'investir la voie de la découverte du monde professionnel dès le collège.

L'intervention de Thérèse GALLO-VILLA a permis de rappeler quelques problématiques sociales sous-jacentes à l'orientation :

1. On ne peut pas dissocier la politique de formation de la politique économique de la Région.

Il existe donc un intérêt évident à coordonner la démarche de PRDFP avec celle du développement économique (cf. schéma régional du développement économique).

2. Débat entre formation initiale et formation continue.

3. La question du choix de formation, la question de l'orientation ne doit pas faire oublier le poids grandissant dans la société française, des déterminismes sociaux, raciaux, ethniques et les mécanismes d'exclusion inhérents.

Pour combattre ces difficultés, Thérèse GALLO VILLA a notamment proposé de créer un observatoire régional des inégalités, de charger un Vice-Président

des politiques d'inégalités, de mixité et de mener un vaste programme de formation en direction de ces publics.

Il conviendrait également d'associer davantage les partenaires sociaux aux différents mécanismes.

La table ronde s'est ensuite intéressée à travers l'intervention de Bruno GONZAGUE au rôle du chef d'entreprise dans le mécanisme d'anticipation.

Il a d'abord mis en exergue l'inadéquation existante entre l'offre et la demande d'emploi :

- alors que nous avons en France, 2 500 000 chômeurs, 500 000 offres d'emploi ne trouvent pas preneurs ce qui se traduit par le fait que certaines entreprises, dans certains secteurs d'activité, hésitent à répondre à des appels d'offres par crainte de ne pouvoir trouver la main d'œuvre pour répondre à la demande de leurs clients.

Même s'il peut s'avérer complexe pour le chef d'entreprise de connaître l'avenir de son entreprise à moyen et long terme (malgré les outils existants : business plan,...), et afin de favoriser les efforts d'anticipation, Bruno GONZAGUE a proposé une réflexion commune associant les différents partenaires dans le sens des travaux organisés au sein de la COPIRE.

Il a également insisté sur la nécessité pour l'éducation nationale d'amener des jeunes sur le marché de l'emploi, quel que soit leur âge, avec un socle commun de méthodes, de culture et de valeurs. « C'est cela la vraie égalité des chances ». Charge ensuite à l'entreprise de recruter, intégrer, fidéliser, former et développer la personne.

En effet, en matière d'éducation, il y a lieu, alors que nous savons qu'un jeune qui arrive sur le marché de l'emploi changera de l'ordre de 3 fois de métiers durant sa vie active, que le système formatif intègre les nouvelles compétences que sont les capacités d'adaptation, d'ouverture et de savoir-être.

Finalement, Michel LUSSAUT a fait remarquer la contradiction entourant la notion de formation professionnelle.

En effet, avant le baccalauréat, la voie professionnelle constitue une orientation par l'échec alors qu'après le baccalauréat, cette voie représente une orientation par le succès.

De plus, il a pu être mis en évidence le caractère obsolète, dépassé de la notion française de réussite scolaire, de l'excellence qui doit se poser dès le début d'un parcours.

Autour de ces deux tendances se cristallise la question plus générale du statut du baccalauréat qui doit permettre d'engager une réflexion sur deux propositions d'action :

1. la formation professionnelle constitue l'avenir du système éducatif.
2. la formation professionnelle renvoie à un type d'expérience éducative qui prône un enseignement impliqué et pas seulement la transmission d'un savoir.

### • QUESTIONS DE LA SALLE

Concernant la dimension de la ressource humaine enseignante, M.Olivier MASSON a fait part de ses interrogations entre les mouvements des enseignants et le niveau des compétences des jeunes. Existe-t-il une corrélation ?

La Région pour répondre à cet enjeu (qui est du ressort de l'Etat), propose de favoriser les meilleures conditions de travail (qualité des locaux, entretien,...) dans le but de participer à une mobilisation des enseignants.

En outre, l'élévation du niveau des compétences ne semblerait pas menacer l'existence des enseignements, des lycées professionnels.

De plus, Guy Baudry (CFDT Région Centre), a exprimé l'indispensable intervention des branches professionnelles dans le champ de la prospective dans la mesure où l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 prévoit de développer des observatoires.

Comment ces observatoires vont-ils être traduits en collaboration avec l'acteur salarié ?

De son côté, Michel CALANDRE (CESR), a souligné l'importance de l'association de la famille à la conduite de l'orientation du jeune. A ce titre, il devrait alors exister une étroite collaboration entre famille, entreprise et enseignant.

Emmanuel DUHEM, Directeur régional délégué du travail, a émit le souhait de rapprocher l'activité d'anticipation avec les opportunités économiques de la région.

Jean-Luc BURGUNDER, Vice-Président du Conseil régional délégué à la Formation Professionnelle Continue et à l'Apprentissage, a finalement rappelé le fait que le PRDF s'inscrit dans une démarche de développement durable.

Stéphane CORBIN, Directeur de la Mission Locale de Touraine a posé la question de l'accompagnement des individus dans leurs parcours professionnels.

Ainsi, il apparaît que l'accompagnement se fait souvent à deux extrémités : en situation d'échec (demandeur d'emploi,...) ; en situation de gestion prévisionnelles des emplois (notamment dans les grandes entreprises).

Pour conclure, Michel LUSSAUT a posé la question du savoir qui doit faire sens à celui qui est au centre du système : l'élève.

**INTERVENTION DE MONSIEUR ANDRE GAURON,  
CONSEILLER MAÎTRE A LA COUR DES COMPTES,  
ANCIEN PRESIDENT DU HAUT COMITE EDUCATION, ECONOMIE, EMPLOI.**

---

Je tiens tout d'abord à remercier le Conseil régional de m'avoir invité ; c'est toujours très intéressant de venir en région pour écouter ce qui se dit.

J'ai été très frappé par les propos que j'ai entendus ce matin. Ils sont analogues à des propos tenus dans d'autres régions. Un consensus semble se dégager sur la nécessité d'élever les niveaux de qualification et de formation.

Je me dis alors que si tout le monde est d'accord dans différentes régions, pourquoi cet objectif n'est pas partagé au niveau national.

Il y a bien sûr le secteur éducatif mais comme vous vous interrogez ce matin sur la façon d'anticiper l'avenir économique, il faut aussi prendre en compte le discours qui est tenu du côté de la politique économique.

Là, il faut bien constater que, tout gouvernement confondu, celui qui est tenu depuis une dizaine d'années, est un discours inverse : non pas l'élévation de la qualification mais la sauvegarde et la défense des emplois non qualifiés.

Ce discours n'est pas anodin. Une famille qui s'interroge sur la scolarisation de ses enfants, quel discours doit-elle écouter : celui qui nous dit que finalement sans faire un effort de formation, on trouvera des emplois non qualifiés ou celui qui est tenu ici et dans d'autres enceintes analogues : il faut faire un effort pour accéder à un niveau de formation supérieure parce que les emplois de demain seront des emplois qualifiés.

Je pense qu'aujourd'hui le problème du pays est de sortir de cette ambiguïté fondamentale. On ne peut pas avoir un discours contradictoire sur cette question. Le sujet que vous traitez est au cœur ou devrait être au cœur de la politique économique. Ce n'est pas un sujet dont on parle une fois que l'on a épuisé la politique économique, c'est le cœur de la politique économique. Est-ce que la compétition se joue sur la qualification ou est-ce que l'on pense que la compétition va se jouer parce que l'on saura sauvegarder des emplois non qualifiés ?

En partant de cette remarque, je ferai quelques remarques rapides sur le PRDF de décembre 2003, avec lesquels je me sens en accord, donc pour en tirer quelques conséquences et je voudrais insister sur certains thèmes de réflexion qui me semblent absents.

## 1. Les éléments en accord avec le PRDF.

- **Objectif commun : développer les qualifications, poursuivre et avoir un niveau supérieur de compétence.**

Cela veut dire et c'est déjà le cas, par exemple dans la métallurgie que l'on embauche au niveau bac et plus au niveau CAP.

L'existence d'une main d'œuvre compétente et bien formée, susceptible de changer en fonction de l'évolution des activités économiques et de l'organisation du travail... sera une des clés de la capacité des territoires à articuler les acquis et savoir-faire avec la nouvelle donne nationale et internationale.

- **Caractère professionnel de la formation.**

Je pense qu'effectivement, il faut sortir de cette opposition que l'on entend trop souvent, entre d'un côté la culture générale et de l'autre côté la formation professionnelle.

La finalité de l'école est à la fois d'assurer un épanouissement individuel, de donner à chacun les moyens de son autonomie, puis d'assurer l'emploi.

Dans le débat aujourd'hui, il y a un accord sur la nécessité d'un socle commun.

Le rapport Thélot a plutôt fixé le socle commun au niveau de la troisième, à la fin du collège.

Dans le Haut comité, où les partenaires sociaux étaient présents, on a fixé plutôt ce niveau entre la première et le baccalauréat, donc à un niveau plus élevé.

Autrement dit, les partenaires sociaux (patronat et organisations syndicales confondus) ont estimé qu'il ne fallait pas reculer par rapport à l'objectif qui avait été fixé de porter 80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat et que ceci constituait le socle commun. Il y a donc, y compris dans les filières professionnelles, la nécessité de développer une éducation de base, de développer une formation générale du niveau bac et de ne pas se contenter de la fin de la troisième.

- **Dernier point sur nos convergences.**

Dans son discours, Michel SAPIN évoquait : « *un effort pour l'insertion des non qualifiés* ».

Je crois que le problème français est aujourd'hui assez simple : si nous voulons un taux de croissance plus élevé, il faut un taux d'emploi plus élevé.

Pour avoir un taux d'emploi plus élevé, il faut qualifier les non qualifiés. Aujourd'hui, le problème du chômage peut se résumer par la phrase suivante : « je n'ai pas suffisamment de personnes qualifiées pour remplir les emplois qualifiés ».

Bien sûr qu'il faut améliorer le système éducatif et universitaire, mais nous sommes les héritiers du système scolaire et universitaire des années 60, 70, début des années 80.



La rupture se fait dans les années 80 : nous avons au sein de la population active aujourd'hui une population qui est sortie du système scolaire à la fin de la troisième. Et il faut le marteler car c'est le principal problème d'un pays comme la France par rapport à d'autres pays. Les 2/3 des actifs de plus de 45 ans sont sortis avec un niveau de base qui était, à l'époque, celui qui permettait d'entrer dans l'industrie ou le tertiaire administratif, de quitter le monde rural et de trouver des emplois peu qualifiés dans l'industrie, la banque ou l'administration.

Puis souvent, ils en sont restés là parce que l'effort de formation professionnelle dans l'entreprise, on le sait, n'était pas de former les ouvriers les moins qualifiés. Ces personnes là, sont aujourd'hui celles qui connaissent des problèmes majeurs de reconversion.

Bien sûr, la compétence acquise ne s'identifie pas au niveau de diplôme initial mais la compétence acquise est liée également au niveau de savoir de base que l'on avait, que l'on a plus ou moins fait évoluer selon les individus.

Or, la formation continue s'est concentrée sur les personnes qui avaient déjà le minimum pour s'intéresser à la formation et évoluer. Ceci ne vaut pas uniquement pour le secteur privé, ceci vaut de la même façon pour le secteur public.

La re-qualification ne peut pas être à ce niveau là que professionnelle. Les entreprises se sont aperçues qu'en même temps, il fallait consolider les savoirs de base et donc que la formation continue avait également une fonction de réactualisation des acquis de base.

Je reviens un instant sur les jeunes. Le Ministre de l'éducation de l'époque, il a quelques années, avait organisé une réunion des recteurs à partir d'un travail fait par l'Education nationale sur les jeunes qui sortent sans qualification, ce qui veut dire en fait sans diplôme.

Ce travail montrait que dans ce grand pays où l'Education nationale est supposée être très centralisée dans sa gestion, la réalité sur le terrain correspondait à une extrême disparité de résultats. Il y a un certain nombre d'académie, très peu, qui ont de très bons résultats : Limoges, Rennes, Toulouse, Nantes, puis d'autres qui ont de moins bons résultats. Mais à la question comment explique t-on que Tours ait des résultats deux fois moins bons que Limoges, on ne sait pas répondre.

Il faudra bien que l'on essaye de comprendre un jour pourquoi dans certaines académies, il y a des résultats médiocres. L'Ile de France en fait partie, je vous rassure tout de suite. Quelle est la responsabilité globale d'une région, de l'ensemble des acteurs ? Quelle est la représentation que se font les familles du système éducatif ?

Dans certaines régions plus rurales, peut-être que l'on pousse moins les enfants.

Je pense que cela se joue entre le primaire et le collège. Il ne suffit pas de dire, je vais régler les problèmes après avec la formation professionnelle. Si vous n'arrivez pas avec les acquis suffisants, c'est parce que au niveau du primaire et du collège, nous n'avons pas collectivement été suffisamment attentifs sur les résultats scolaires et sur la consolidation des acquis.

## 2. Les éléments qui ne figurent pas dans le PRDF.

A partir de ce qui ne figure pas dans le PRDF, je voudrais suggérer 5 pistes de réflexion dont certains d'ailleurs ont été abordées ce matin et notamment, par le Président de l'Université, M. LUSSAULT à propos de l'image de la formation professionnelle dans ce pays.

- **Une réflexion sur l'offre de formation et sa rigidité notamment dans le secteur professionnel.**

Nous avons une situation paradoxale : moins vous êtes qualifiés, plus on vous demande de vous spécialiser tôt.

Au niveau des CAP et des BEP, on a une ultra spécialisation ; on a plusieurs centaines de diplômes de CAP et de BEP.

Je comprends que pour un rectorat, organiser les sections en fonction de ce nombre considérable de diplôme, ce n'est pas très simple. Le résultat, on le connaît, les jeunes font des vœux pour ce qui les motive un peu à leur âge et puis on leur dit « *non, non, il faut que je remplisse ma classe de menuiserie donc tu vas en classe de menuiserie alors qu'ils n'ont pas du tout envie de faire menuiserie.* »

Dans le rapport, *Haut Comité Education, économie, emploi*, on a décrit ce paradoxe dès le début. Quand on discute dans ce genre d'enceinte, tout le monde dit : trop de diplômes professionnels au niveau CAP et BEP y compris au niveau baccalauréat professionnel. Donc, il faudrait les réduire. Puis quand vous vous retrouvez dans les instances paritaires consultatives, chaque branche défend ardemment ses diplômes. On a même vu un jour, une organisation d'artisans qui demandait la reconnaissance d'un diplôme qui formait 5 jeunes par an ; nous arrivions à la limite de l'absurde. Il est clair qu'il faut que les diplômes de premier niveau professionnel soit des diplômes larges et donc il faut arriver à trouver avec le contrat de professionnalisation et avec la formation continue, une articulation entre la capacité d'avoir les bases professionnelles dans un secteur large et puis la nécessité ensuite d'avoir une formation affinée pour répondre à tel et tel métier.

J'ajoute sur ce point, une remarque qui est la conséquence, pour moi, de ce qui a été dit, sur le fait que secteur et métier ne se correspondent plus. Un grand nombre de métiers industriels se retrouve aujourd'hui dans des

secteurs tertiaires. Mais quand vous regardez les négociations suite à l'accord interprofessionnel, nous sommes revenus sur des accords de branche. Comme si les métiers étaient les métiers de la branche. Il faut que l'on sorte du schéma purement branche et il faut que l'interprofessionnel permette de former à des métiers qui se trouvent dans la branche elle-même mais aussi, de plus en plus souvent notamment pour les métiers industriels, dans d'autres branches que leur branche d'origine.

Je pense que cela est un point important et il faut aussi dans les représentations que l'on donne, faire comprendre qu'un métier de mécanicien peut s'exercer dans des branches très différentes. Il n'y a pas une représentation unique aujourd'hui d'un métier, il y a une représentation qui doit être mise en situation en fonction des secteurs dans lesquels ce métier peut exister.

Je ne peux pas m'empêcher de dire un mot particulier sur la situation des jeunes filles parce que cette question est tout de même angoissante.

Si je dis les choses brutalement, je pense qu'aujourd'hui il faut fermer les classes de BEP administratif ; il faut avoir le courage de le dire. Le rapport de l'Inspection Générale de l'Education Nationale est un rapport d'une rare sévérité sur une formation qui concerne 120 000 jeunes par an (à peu près 110 000 jeunes filles) dont tout le monde sait que 50% des sorties au niveau du BEP sont des sorties directes vers le chômage.

Quand on a de tels chiffres, on peut difficilement ne pas se poser des questions pour savoir pourquoi on maintient un programme qui est devenu désuet, pourquoi on ne regarde pas comment se font les recrutements en comptabilité ou en secrétariat qui ne passent plus par la filière professionnelle mais qui passent par la filière générale puis le BTS.

Je pense qu'il faut ouvrir des négociations avec les enseignants pour savoir comment on va sortir de cette situation (qui n'est pas acceptable) qui consiste à maintenir des jeunes dans des filières qui sont des impasses totales et avec des niveaux de formation qui ne leur permettent pas de rebondir parce que le contenu de ces formations est désuet.

Là, nous avons une responsabilité collective ; il ne peut pas y avoir dans le système des voies où l'on se dit que l'on fait un peu de social. Non, le système scolaire n'est pas fait pour faire du social et il ne doit pas y avoir de filières qui poursuivent cette vocation par défaut.

- **Une réflexion sur les pratiques de recrutement des entreprises.**

Cette deuxième piste de réflexion que l'on ne trouve pas dans le PRDF et qui n'a pas non plus vraiment été abordée ce matin.

Il y a une réalité, les entreprises disent : je ne trouve pas les personnes qualifiées que je cherche. Parfois, on se dit : est-ce que l'on ne cherche

pas le cas rare ? Est-ce que les exigences des entreprises aujourd'hui ne sont pas trop élevées ?

Il y a des outils pour assurer la professionnalisation si on a besoin d'avoir une compétence particulière. Donc, on doit pouvoir arriver avec les outils dont on dispose, à trouver des gens qui ont le niveau de formation de base et puis leur apprendre le métier précis dont l'entreprise a besoin.

Je pense qu'il y a là un sujet de réflexion important ; ce pays ne peut pas rester dans cette situation où l'on constate en permanence qu'au niveau du terrain, on n'arrive pas à trouver les compétences recherchées.

Parfois, on se demande avec notre système qui est assez cloisonné (bac général, bac technologique, bac professionnel), si d'une certaine façon, le diplôme n'est pas devenu une manière de faire de la discrimination sociale sans le dire.

Dans le fond, compte tenu de la façon sociale dont s'exerce l'orientation ; je sais que si je prends un jeune avec un baccalauréat général, je n'aurais pas le même profil que si je prends un jeune avec un baccalauréat professionnel. Donc, il y a là aussi un problème sur lequel il faut réfléchir.

Je crois que l'on est à peu près d'accord sur le fait que l'école doit assurer la base, la première professionnalisation et puis les outils négociés au niveau des partenaires sociaux en matière de professionnalisation doivent permettre non seulement d'assurer la première entrée dans l'emploi mais également d'assurer l'évolution ultérieure tout au long de la vie.

#### ▪ **Une réflexion sur la mobilité.**

Dans cette région, je n'ai pas entendu de remarque sur la mobilité ou la non mobilité géographique. Pour avoir été invité par un autre Conseil général, cette question était omniprésente, c'était le refus de se déplacer c'est-à-dire le refus de faire 20 ou 30 kilomètres pour suivre une formation, pour aller trouver un emploi ; comme si on pouvait avoir l'espoir de répondre aux demandes des uns et des autres sans un minimum de mobilité géographique.

Je pense que nous devons avoir sur cette question une conception ouverte. Le slogan « vivre au pays » a son attrait mais il ne faut pas que ce slogan ait pour conséquence, « être chômeur au pays ».

Peut être faut-il faire relativiser cet objectif qui reste encore assez prégnant dans un certain nombre de discours et de revendications.

Je pense qu'il y a aujourd'hui, des entreprises qui disparaissent (notamment industrielles) pour lesquelles on ne pourra pas recréer le même type d'emploi localement.

Il y a une phrase dans le PRDF qui laisse entendre que la mobilité pourrait être une source de précarité : « *Aptitude à la mobilité sans pour autant cautionner la tendance à la précarité (page 6).* »

Non, la mobilité peut aussi être une opportunité pour faire valoir ses compétences et trouver un emploi.

#### ▪ **Une réflexion sur l'image de la formation professionnelle.**

Je rejoins ici ce qui a été dit par le Président de l'Université de Tours. Il faut quand même qu'un jour on s'interroge sur cet extraordinaire paradoxe qui veut que l'enseignement professionnel soit dévalorisé lorsqu'il est dans le secondaire et soit valorisé, parce qu'il est sélectif, lorsqu'il est dans l'enseignement supérieur.

J'en profite ici pour rajouter que je trouve que les gens qui sortent de l'Université ont tendance, même quand ils ont d'éminentes responsabilités politiques, à ne concevoir l'enseignement supérieur qu'à l'image de leur propre cursus : dans l'enseignement supérieur, il n'y a pas que l'université ; il y a des BTS et des IUT.

Pour beaucoup de familles, ces diplômes sont encore la meilleure voie de promotion sociale parce qu'ils permettent d'accéder à l'enseignement supérieur avec un objectif d'emploi clairement défini. Comme ce sont des diplômes qui ont une bonne insertion professionnelle, ce sont des diplômes qui sont souvent plus valorisés dans les milieux populaires que dans d'autres milieux.

Effectivement je pense, nous l'avons dit dans le Haut comité, qu'il faut s'interroger sur la place du baccalauréat et il faut surtout que les deux directions des enseignements scolaires du ministère se parlent davantage.

Il ne doit pas y avoir qu'une seule voie dans le secondaire qui forme au supérieur (qui est la voie du baccalauréat général) mais l'ensemble des voies doivent être capables de préparer les jeunes à avoir leur baccalauréat et à poursuivre des études. Il faut que l'on cesse d'être dans un système dans lequel la finalité du secondaire, c'est uniquement d'obtenir le baccalauréat.

Ou alors, il faut reconnaître que le baccalauréat n'est plus le premier grade de l'enseignement supérieur ; c'est le terme des études secondaires. C'est ce qui permet de dire, j'ai achevé correctement mes études secondaires. Au jour d'aujourd'hui, selon que vous venez d'une des trois grandes filières du baccalauréat, vous n'avez pas les mêmes opportunités, vous n'avez pas les mêmes capacités, vous n'avez pas été formés de la même façon pour suivre des études supérieures. Un bachelier technologique qui entre en Deug a ainsi moins d'espérance de réussite que s'il a un bac général. Et s'il veut aller en IUT, il trouve en concurrence avec les bacheliers généraux de

la filière S qui utilisent de plus en plus l'IUT comme un moyen de contourner les classes préparatoires aux écoles d'ingénieurs.

▪ **Une réflexion sur la démocratisation.**

Ca m'énerve un peu que l'on mesure la démocratisation qu'au nombre d'ouvriers, d'employés que l'on trouve dans les grandes écoles et les universités.

D'abord il y a d'autres filières et je rappelle qu'aujourd'hui à peu près la moitié des diplômés des IUT poursuivent leurs études. On voit bien qu'il y a des voies professionnelles qui sont des voies de promotion sociale et qui sont peut-être plus en adéquation avec la projection et la représentation que se font les familles.

Le point sur lequel je voudrais insister, c'est sur ce qui se passe à la sortie du collège. Nous observons depuis 1995, un recul du bac général en valeur absolue et en valeur relative alors nous nous sommes dans une phase de léger recul démographique de la population scolaire.

Tout c'est passé comme si à partir de 95, première année d'arrivée au niveau du bac de la réforme de 1992, un mécanisme implicite de sélection académique s'était mis en place pour reléguer les enfants des classes populaires vers les filières technologiques et professionnelles et ré-homogénéiser socialement la voie du bac général.

Je vous invite à relire l'histoire de l'éducation d'Antoine PROST qui montre, c'est un fait troublant, que ce phénomène s'est passé constamment depuis Napoléon avec la complicité du monde enseignant.

Pendant deux siècles, à mesure que certains essayaient d'ouvrir l'enseignement secondaire, des mécanismes de sélection se mettaient en place ; ce fut longtemps le rôle du latin, c'est devenu depuis mai 68, celui des mathématiques. On a en même temps, comme à chaque fois, fait monter l'abstraction des contenus pédagogiques. De ce fait, on expulse les jeunes qui sont moins à l'aise dans des matières plus abstraites.

Une fois que vous êtes entrés en seconde, tout est joué ; on peut après regretter qu'il n'y ait pas plus d'enfants d'ouvriers au niveau du bac ou du supérieur. Tout c'est joué au niveau de l'orientation dans lequel, je pense que la communauté éducative a au moins un sujet de réflexion sur comment on fait pour arriver à ce résultat étonnant et difficilement acceptable.

On ne peut pas se contenter de dire que le système est de moins en moins démocratique et ne pas regarder où est le nœud de ce recul de la démocratisation de l'enseignement. On a massifié et en massifiant, on a remis en place des systèmes de sélection académique.



Il faut peut être du coup fixer des orientations au niveau national, donner des directives qui permettent de faire que l'on arrive à extraire et à orienter vers le bac général un certain pourcentage d'enfants venant de collèges moins bien cotés que d'autres.

Je pense que là, nous avons une vraie réflexion si nous voulons faire bouger notre système.

Je conclurais sur deux points :

- **Le choix**

D'abord, il faut être plus attentif à la demande des jeunes et donc cela veut dire que l'éducation nationale, le système de formation professionnelle, l'AFPA, le GRETA et autres cassent un peu la rigidité de l'offre de formation.

Il faut trouver les moyens de ne pas dire aux jeunes, tu veux faire ça mais voilà tu iras là parce qu'il faut que je remplisse mes classes.

On a tendance à gérer plutôt l'offre et être indifférent à la demande. Inverser cette tendance suppose d'organiser la mobilité des jeunes et donc il faut permettre de faciliter les déplacements pour que les jeunes puissent facilement aller là où on peut leur offrir la formation pour laquelle ils sont motivés.

- **Le conseil**

Il faut rechercher une meilleure articulation entre professionnalisation et formation générale

De ce point vue, il faudra bien que l'on est une conception des formations professionnelles un peu différente de celle que l'on a aujourd'hui, avec plus de base commune et puis des spécialités qui pourront bouger au cours de la vie professionnelle.

Cela suppose que l'on identifie des grands domaines professionnels et que l'on dispense les savoirs correspondants à ces grands domaines de façon à ce que les personnes aient ensuite les ressources nécessaires pour pouvoir s'adapter en fonction des opportunités de l'emploi.

Pour conclure, je dirais que l'enjeu des prochaines années pour notre système éducatif sera d'être capable de cesser de concevoir la formation professionnelle comme une voie abâtardie de formation mais, à l'inverse, comme le levier de la réforme de notre système parce qu'elle est le moins d'arrivée à partir duquel on peut regarder autrement l'école. Dans cette révolution, les régions, de par leurs missions, ont un rôle majeur.

Je vous remercie.

**INTERVENTION DE MONSIEUR MICHEL SAPIN,  
PRESIDENT DU CONSEIL REGIONAL DU CENTRE**

---



Mesdames, Messieurs,

Je suis heureux de vous retrouver au terme de ces Assises pour la Formation Professionnelle que nous organisons pour la seconde fois en région Centre.

Régulièrement, à l'Hôtel de Région, il m'arrive de croiser des groupes de travail, des comités de pilotage, des groupes d'orientation et je suis impressionné par le nombre des acteurs impliqués dans le plan régional des formations de notre région.

Je suis impressionné par l'effort de prospective qui est conduit en liaison avec les services de l'Etat, les partenaires sociaux et tous les acteurs concernés.

Mais, au-delà de ce travail trop discret, il me semble essentiel que nous puissions nous retrouver aussi nombreux pour faire un point d'étape.

Je suis convaincu que les nombreux échanges que vous avez eus depuis hier matin y auront contribué.

\*\*\*\*\*

Le Conseil régional porte la responsabilité du développement économique de la région : **la première richesse de notre territoire ce sont les qualifications et les compétences des gens qui y vivent**. Il est donc capital de soutenir chaque personne, jeunes et adultes, dans l'acquisition et le développement de connaissances et de savoir-faire pour :

- permettre à chacun de sécuriser sa vie professionnelle ;
- donner à notre région les qualifications qui la rendent attractive et répondre ainsi aux besoins de nos entreprises.

C'est pour cela que la Région attache le plus grand prix à donner à chaque jeune les bases de connaissances qui seront les fondations de sa vie professionnelle. Pour le lycéen, l'apprenti, le stagiaire de la formation professionnelle, **il est essentiel de bien maîtriser les savoirs de base** (de la lecture et l'écriture jusqu'à Internet) **qui lui permettront de s'adapter et de se développer tout au long de sa vie**. La Région s'y emploie et c'est à ce titre qu'elle souhaite favoriser pour chacun l'aptitude à choisir (éducation au choix) les apprentissages les plus appropriés.

Une vie professionnelle est remplie d'aléas. Pour la Région, du fait de sa compétence en formation professionnelle, il est essentiel que chacun puisse anticiper les difficultés à venir, évoluer s'il le souhaite et faire face en cas de coup dur. C'est offrir **des possibilités de formation tout au long de la vie et surtout donner à chacun des « nouvelles chances » tout au long de la vie professionnelle**.

Pour cela **la Région pense qu'il ne faut pas laisser chacun seul** face au monde professionnel et souhaite que chaque habitant puisse disposer de

l'information et des conseils indispensables tout au long de sa carrière (c'est l'objet du conseil professionnel).

\*\*\*\*\*

Notre système de formation et d'éducation ne sera efficace qu'à deux conditions :

- **la première c'est que tous les acteurs concernés coopèrent réellement**, apprennent à travailler ensemble ; les financements sont compliqués, les intérêts souvent antagonistes et pourtant nous avons en commun le devoir de garantir, sur chacun de nos territoires, les dispositifs de formation et d'éducation adaptés aux projets des jeunes comme des adultes ainsi qu'aux évolutions technologiques des entreprises comme des administrations de la région Centre. La coopération n'est pas un slogan mais une condition de mise en cohérence de nos projets et de l'utilisation optimale de budgets limités ;
- la seconde, et je rejoins le thème sur lequel vous avez travaillé au cours de ces Assises, **c'est que nous fassions ensemble un effort important en matière d'information**. Trop souvent, j'entends dire et ce n'est certainement pas faux « l'éducation, l'organisation des cursus, le choix des options, le choix des métiers c'est compliqué et on a bien du mal à s'y retrouver ». Je suis convaincu qu'il nous est possible, ensemble, de simplifier et de rendre accessible cette complexité. Chaque petit pas que nous accomplirons dans ce sens permettra à des jeunes comme à des adultes de faire au bon moment le bon choix.

**C'est un service essentiel que nous rendrons ainsi à chacun. N'attendons pas pour mettre en œuvre toutes les propositions qui auront été échangées au cours de ces deux jours !**