

Formation professionnelle en Europe

Rencontres de la DESCO du 6 décembre 2002

Introduction par Jean-Paul de Gaudemar

Référence au processus de Bruges, confirmé à Copenhague : renforcer la coopération dans la formation professionnelle.

Trois ministères sont invités à échanger lors de cette rencontre : Angleterre, Allemagne, Espagne.

Rappel du contexte national français

Première communication ministérielle de Luc Ferry le 13 novembre 2002 sur la valorisation de la formation professionnelle. C'est le prolongement d'un travail entamé au ministère depuis longtemps.

Quatre éléments de contexte :

- Le contexte international de Bruges, et de Bologne pour l'enseignement supérieur. Il s'agit de poursuivre un processus de définition en commun de la certification. Afin d'assurer une professionnalité durable.
- En France la décentralisation
- De nouveaux modes d'accès, tel que la VAE.
- Toutes les formes de formations sont concernées. Nous sommes dans un contexte de renouvellement très important de la population active. C'est la génération des baby-boomers qui s'en va jusqu'en 2010. Le système de formation ne sera pas suffisant. L'efficacité des systèmes à délivrer les compétences de base est limitée. Il nous faut travailler sur la culture de base qui est la base de la culture professionnelle, mais qui doit être également une culture comportementale, et pas seulement de savoirs ou de savoir-faire.

L'Angleterre

La situation actuelle

Pénurie actuelle de professionnel et renouvellement.

Nous avons 7M d'adulte sans compétences fondamentales (lire, écrire, compter). Sur le plan des compétences professionnelles, les adultes ont été formés il y a 20 ans sur un principe essentiellement de formation manuelle.

Du côté des jeunes. L'obligation scolaire s'arrête à 16 ans. Ce n'est pas suffisant, et surtout il y a un décrochage très important après 16 ans. Ils vont donc vers des emplois très peu qualifiés, avec exclusion sociale et sur la base d'un « échec scolaire ».

Par contre dans l'enseignement supérieur, il y a très peu de décrochage, mais il n'y a pas non plus de préparation à l'entrée dans le travail. C'est le développement d'un enseignement purement académique

Sur les lieux de travail, il y a un système d'apprentissage. Mais qui était surtout développé dans les industries manufacturières qui déclinent aujourd'hui.

Il est également peu réaliste de se représenter maintenant le principe d'un emploi à vie. La préparation, la formation initiale doit donc être à la fois une préparation au premier emploi et l'acquisition d'une compétence à s'adapter.

Le système de formation actuel est trop « ad hoc ». Il y a très peu de références générales. C'est une mosaïque de formations.

En Angleterre (partie du Royaume Unis), il y a maintenant un seul ministère qui réunit l'éducation nationale et la formation professionnelle, initiale et des adultes. Il y a maintenant une vision générale (réduction des conflits « bureaucratiques » de territoires de compétences...).

Le financement est local.

Les programmes sont gouvernementaux, et les enseignants sont des employés locaux (ce ne sont plus des fonctionnaires).

Après 16 ans il y a des centres de formation sous des statuts très différents. Le système des qualifications est très complexe. Et il y a des relations avec les employeurs pour définir les formations.

Les problèmes principaux

Il faut définir les certifications.

Mais il y a un risque d'oubli de la pédagogie. Et il y a un effort à faire pour mettre à disposition les ressources pour les bonnes pratiques. Pour cela l'accent est mis sur l'idée de centre spécialisé. La spécialisation bénéficie aux autres centres pour diffuser la bonne pratique).

La rupture à 16 ans est un problème. Il nous faut organiser une continuité entre 14 et 19 ans. Nous n'avons pas de « cible » comme le bac en France. Faut-il augmenter la formation professionnelle après 14 ans ? Le risque est de créer des étiquetages (manuel/intellectuel). Notre problème, c'est de motiver à poursuivre après 16 ans.

Il nous faut développer l'apprentissage après 16 ans.

Objectifs : des acquis pour s'adapter et changer. Il nous faut convaincre les jeunes que c'est une bonne idée (cette vision à long terme), mais c'est aussi problématique du côté des entreprises. Il faut les convaincre d'ouvrir leurs portes, et notamment dans les entreprises nouvelles qui n'ont pas de tradition de l'apprentissage.

Il y a un long débat sur les compétences des adultes.

Il y a un risque de pénurie. Et nous avons lancé une campagne publicitaire (de Gaudemar a noté cela à ce moment), pour former 1 M aux compétences de base, ce qui suppose pour les entreprises de « libérer » ces employés, et de parier sur le long terme. Il faut envoyer en formation, mais comme nous sommes dans une tradition libérale, il faut également accepter d'aller soi-même en formation, elle ne peut-être imposée. Il faut convaincre les personnes (et cela après un échec scolaire, une très mauvaise image de l'école).

Et bien sûr il y a la question « qui va payer ? ».

Sur le processus de la redéfinition des qualifications.

C'est le principe de l'accès par petits morceaux. Il permet d'encourager la personne, d'y aller petit à petit. C'est un principe d'accumulation, et non d'obtention ou d'échec.

Sur la dimension européenne

Léonardo a permis des mobilités par les stages et d'accroître les compétences en langue et en culture. Et une ouverture à la culture européenne.

Mais il nous faudra aller vers la reconnaissance des qualifications européennes, car les entreprises seront elles-mêmes de plus en plus européennes.

Allemagne

Situation actuelle

L'effet PISA (enquête de l'OCDE sur les compétences des jeunes de 15 ans. Les résultats des jeunes allemands ont été catastrophiques, et ont provoqués un débat politique sur l'éducation). Nous nous croyons un pays de référence !

On constate les mêmes tendances sur la population qu'en Angleterre.

Mais en Allemagne il y a une satisfaction assez généralement partagée pour ce qui concerne la formation professionnelle.

A 14 ans, après le primaire, les parents et les enfants décident ou non d'aller vers le système Dual, qui commence réellement à 16 ans et dure 3 ans. Les deux autres choix possibles après 14 ans, sont soit des écoles professionnelles organisées par les Landers, ou le Lycée.

Le système Dual est un système basé sur l'alternance.

Actuellement les trois années ont des objectifs et des organisations différentes. La première année est commune. La deuxième est une formation en relation à un champ professionnel. Et la troisième année il y a un choix de 4 modules dans une offre de 20, et cela dans chaque champ professionnel.

La prochaine étape

Création de modules à côté du système Dual pour les personnes qui sont sorties sans qualification.

Il y a également le problème de l'accès à l'Université avec la reconnaissance. C'est le processus de Bologne.

Quelques questions en débat pour le système Dual

Il y a le problème de l'adéquation en nombre entre les places en formation et les emplois.

Il faut assurer un accompagnement à l'accès à l'emploi.

Que faire de nos partenaires sociaux ? Toute l'organisation repose sur les négociations avec les partenaires sociaux (employeurs et syndicats), or tous les secteurs en développement (informatique, média...) sont très peu organisés. Avec qui négocier ?

La question de l'internationalisation. Actuellement nous sommes dans un système qui repose sur un contrat de droit privé entre famille et employeur. Aller à l'étranger engage une responsabilité concernant la qualité de la formation reçue à l'étranger de la part de l'employeur allemand. Comment l'assurer ?

Enfin notre système de validation des acquis ne permet pour le moment que de se présenter aux examens.

Il nous faut un nouvel équilibre entre le centre de formation et l'entreprise, et établir un nouveau type de financement.

Espagne

Situation actuelle

Même situation sociale globalement.

Mais organisation de l'état est différente. De 54 provinces à 17 régions autonomes.

Nous sommes dans un système scolaire très rigide sur la base d'une loi de 1970. L'obligation scolaire est jusqu'à 14 ans, et l'autorisation à travailler commence à 16 ans.

Il y a très peu de reconnaissance de la formation professionnelle. La formation est surtout académique. Mais aussi parce qu'il y a un fort taux de chômage, le travail est déconsidéré.

Il nous faut donc à la fois changer le système, mais aussi l'organisation sociale.

Rapport entre l'état central et les régions. Nous sommes engagés dans un processus qui a suivi quatre étapes. La première s'est faite simplement sur l'accord de 4 régions. Nous avons maintenant un accord de presque toutes.

La diversité, les apports des points de vue, c'est la richesse.

L'état a une compétence certificative et la région applique et adapte.

Avant la formation professionnelle était une formation de base, et séparée. Aujourd'hui les deux systèmes sont reliés, et la FP est reliée au monde du travail. Il y a des centres du travail et des entreprises (alternance).

La nouvelle loi qui vient juste d'être votée, il y a également la formation continue. Les trois formations sont dans le champ de la loi : initiale, prévention et continue.

Il y a encore une interrogation sur le lien entre les deux administrations, éducation et travail, qui se pose.

Il nous faut « donner ce qui manque ». Il y a donc un processus de segmentation du profil (c'est l'expression employée).

Les employeurs ne connaissent pas les possibilités de la formation professionnelle.

Actuellement il y a encore deux repérages de la certification. Un relève de l'éducation nationale et l'autre du travail.

Conclusions par de Gaudemar

Il y a des convergences

- L'interrogation sur les compétences de base à faire acquérir par tous.
- Comment traiter l'orientation (ce que l'on appelle en France l'orientation) entre 14 et 16 ans ?
- Organiser une formation professionnelle intégrée, flexible et avec des passerelles.
- Des conséquences institutionnelles
 - Au sein de l'état, Education et Travail
 - Les rapports avec les partenaires, état, partenaires sociaux, collectivités territoriales.

Quelques questions et remarques personnelles

Une question a été posée dans la salle à propos de la remise en cause du système Dual à la suite des résultats de PISA. C'est en fait une question tabou. Il semble qu'il y ait un tel accord social sur le système Dual, qu'il ne peut pas être remis en cause actuellement.

Je repense à la tension en France qu'il y a eu lorsqu'il existait les deux systèmes de formation après l'école, et que le secondaire « lycée » a commencé à s'ouvrir aux classes populaires. Antoine Prost indique bien combien c'était risqué pour ces familles d'engager ses enfants dans un long chemin (vers le bac) sans aucune sorties qualifiantes avant. C'était un vrai pari. Je pense que la situation actuelle allemande est du même type, d'autant plus que le classement social est moins fort qu'en France à cause de la structure des salaires notamment et d'une certaine promotion interne (mais qui risque d'être remise en cause justement sur la question de la nature de la formation professionnelle de base).

Lors de la question sur PISA et le système Dual, la réponse a introduit le thème de la résistance des syndicats allemands à propos du découpage de la formation en unité. En France nous avons un peu la même réaction autour du débat compétence/qualification.

Il y a bien entendu les arguments stratégiques syndicaux. L'éclatement du système casse également la possibilité d'accords collectifs. Mais je pense qu'il faut également penser à deux autres thèmes. Celui de l'identité tout d'abord. La formation professionnelle (et sans doute la formation « académique ») est et a toujours été aussi un mode d'insertion dans un groupe social. C'est l'acquisition de comportements acceptables dans un groupe, qui en fait son identité, et c'est la confirmation de cette insertion. L'éclatement de cette formation casse ce processus social.

L'autre thème c'est peut-être l'émergence d'une troisième conception du travail, après le métier, puis la profession, on aborderait l'activité. Chaque personne dans son « emploi » (le contrat qui la relie à son employeur) exerce en fait plusieurs activités professionnelles qu'elle combine sans doute de manière originale.

En Angleterre, le principe libéral fait que la loi ne peut imposer, il y a toujours le principe de la bonne volonté à rechercher. Le compromis est constant.

Je remarque qu'il y a une tendance très forte à l'intégration des dispositifs quelques soient les objectifs et les publics, et en parallèle une intégration des « opérateurs » et des « décideurs ».

Pour terminer, de Gaudemar a formulé les deux enjeux essentiels :

- Il y a une tension entre assurer la qualité par l'intégration des dispositifs, et en même temps la nécessité de la segmentation.
- Quel compromis entre la qualité de la formation et sa faisabilité (il faut qu'elle soit assimilable par les personnes notamment) ?