

La place de l'entreprise dans la mission d'Education



Generation*Europe***Foundation**
France

Colloque du Lundi 9 novembre 2009

Paris
Palais du Luxembourg
Salle Monnerville

Organisé sous le haut patronage de

M. le sénateur Josselin de ROHAN,
Président de la Commission des Affaires Etrangères du Sénat

Et sous la présidence de

Catie THORBURN, Présidente de Generation Europe Foundation
Guy GUERMEUR, Président de Génération Europe France

Bernard FALCK, Directeur de l'éducation et de la formation au Medef

Je voudrais tout d'abord remercier la fondation *Generation Europe*, sa Présidente et son Président pour la France, de m'avoir invité à participer à cette table ronde sur la place de l'entreprise dans la mission d'éducation.

C'est un thème qui est, comme vous l'avez rappelé, M. le Président Monod, d'actualité de longue date et sur lequel nous n'avons malheureusement pas, dans notre pays, d'excellent score à mettre en avant. Je crois qu'il faut rappeler que 150.000 jeunes sortent chaque année du système éducatif sans diplôme ni qualification, que 100.000 jeunes sortent de l'université sans diplôme de l'enseignement supérieur et que 15% des jeunes, lors de la Journée d'appel de préparation à la défense, ne sont pas en capacité de comprendre et d'articuler un texte simple. On considère que l'illettrisme pourrait concerner jusqu'à 9% des salariés dans notre pays. On voit bien l'ampleur du problème auquel nous devons faire face.

Je pense que nous devons y faire face, non pas en segmentant les différents sujets, mais en ayant une vision d'ensemble. Je rejoins tout à fait Mme la Présidente lorsqu'elle dit que ce sujet est avant tout un sujet politique. Les priorités doivent être définies tant au niveau européen que dans les différents Etats-membres. Le problème de fond réside dans le fait que le système éducatif - l'école et l'université - résonnent en fonction de savoirs et de diplômes, alors que l'entreprise, comme vous l'avez rappelé, M. le Président, résonne en termes de compétences et de qualifications. Il y a là une première difficulté pour qu'arrivent à communiquer deux ensembles, dont les concepts fondateurs sont très différents. Ce premier constat nécessite d'aborder le sujet de l'école à l'université, et bien au-delà, dans le cadre de la formation tout au long de la vie, ou du moins de la vie professionnelle, ce qui nous renvoie sur l'ensemble du sujet à un continuum.

Le thème qui me semble le plus important, et sur lequel nous devons travailler, est celui de l'orientation tout au long de la vie. C'est une question fondamentale. Il s'agit, pour les plus jeunes, de l'orientation scolaire. Il s'agit ensuite de l'orientation professionnelle, dans un contexte où mobilité, évolutions et transitions professionnelles nécessitent de se remettre en question, de changer de métier et d'évoluer.

Ce thème est à nouveau d'actualité. J'aimerais vous donner un certain nombre de signes de confiance et de raisons d'espérer. D'une part, la question de l'orientation a été très largement débattue dans le cadre du débat national sur l'avenir de l'école, un débat très largement ouvert et auquel a succédé le débat « université-emploi » qui a permis d'aborder, de l'école jusqu'à l'université, la question de l'orientation tout au long de la vie. La loi « orientation-formation », qui devrait être promulguée d'ici la fin du mois de novembre, porte à juste titre son nom de « loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ». Elle place la question de l'orientation au centre des préoccupations, tant du monde éducatif que des entreprises.

La loi d'août 2007, relative aux responsabilités et libertés des universités, donne à l'université une nouvelle mission (ce n'est pas anodin !) : une mission d'orientation et de formation professionnelle. Il s'agit d'un ferment considérable car, dans un avenir proche, l'efficacité de l'université et les moyens dont l'université dépendra seront liés à la capacité qu'aura l'université à orienter et à insérer les jeunes dans la vie professionnelle. C'est évidemment une donnée tout à fait nouvelle, qui va mobiliser le corps enseignant et réorienter un certain nombre de ses missions. On passe là d'un certain nombre de savoirs disciplinaires à

une capacité à accompagner et à faire en sorte, qu'au-delà des enseignements, on se préoccupe de l'insertion professionnelle.

J'aimerais vous faire part d'un certain nombre de réalisations que le Medef et les entreprises ont pu mener avec le monde éducatif. Les passerelles existent de longue date et se renforcent. Il y a eu des a priori doctrinaires, mais nous sommes depuis quelques années dans un véritable climat de coopération sur ce sujet. Nous arrivons à développer un certain nombre d'actions dans des domaines très variés.

Il y a une dizaine d'années, le Medef a lancé la semaine « école-entreprise » avec l'association *Jeunesse et entreprises* et le CJD (Centre des Jeunes Dirigeants). Nous sommes parvenus, tout au long des ces années, à faire entrer les enseignants de collège et de lycée dans les entreprises, et les entreprises dans les établissements éducatifs, afin de favoriser une connaissance réciproque, de permettre aux entreprises de mieux présenter leurs activités et au monde enseignant d'avoir une meilleure connaissance de l'entreprise. Ceci s'est matérialisé par un certain nombre d'initiatives très concrètes. J'aimerais en citer deux exemples.

Le premier exemple est celui des mini-entreprises développées pas l'association *Entreprendre pour Apprendre*. Il s'agit, de façon très concrète, de faire travailler toute une classe sur un vrai projet d'entreprise, en liaison avec des organisations professionnelles et un parrain chef d'entreprise, et de développer des sujets très originaux. Ces projets placent les collégiens et les lycéens en situation, leur permettant de mieux comprendre l'entreprise et ses différentes fonctions.

Le deuxième exemple est celui de la découverte professionnelle en classe de troisième. Aujourd'hui un collégien sur six participe à cet enseignement qui s'articule autour de trois priorités : offrir une meilleure connaissance des entreprises, une meilleure présentation des métiers que l'on peut y exercer et une meilleure présentation des formation qui y mènent. Ce qui fait l'intérêt de la découverte professionnelle, c'est qu'on ne part pas des formations, mais bien des organisations et des métiers qu'on peut y exercer. Cela permet de comprendre que la formation a une finalité - elle permet de s'insérer dans la vie professionnelle - et que c'est un levier, non une fin en soi.

Henri Lachmann, président du Conseil de surveillance de Schneider Electric, a accepté pour le Medef et l'ensemble des organisations économiques de parrainer cette initiative. Elle s'est déployée dans l'ensemble de la France sur la base, d'une part, d'une convention nationale signée par une quarantaine d'entreprises, et d'autre part, de chartes déclinées dans les académies et d'actions de proximité avec l'ensemble des collèges concernés.

Ce processus se développe. Depuis cette année, se met en place la découverte des métiers et des formations. C'est un processus qui démarre en classe de cinquième et se poursuit jusqu'en classe de terminale. Il est destiné à se poursuivre jusque dans l'enseignement supérieur. Il s'agit, dans chaque classe, de faire en sorte que les jeunes concernés puissent avoir une connaissance de l'entreprise, une information sur les métiers et être accompagnés dans leurs projets professionnels. Xavier Darcos, Luc Chatel et Valérie Pécresse attachent un grand prix au développement de ces initiatives.

A l'initiative de Michel Pébereau, président de la BNP-Paribas, qui aurait souhaité être parmi nous cette après-midi, nous avons mené de nombreuses initiatives pour permettre aux enseignants de réaliser, dans le cadre de leur cursus de formation, des stages en entreprise. En liaison avec les instituts universitaires de formation des maîtres et les universités, nous avons

développés, sur l'ensemble du territoire, des actions qui permettent aux enseignants et futurs enseignants, sur la base d'un véritable passeport « découverte de l'entreprise », d'être immergés dans le monde de l'entreprise et de pouvoir partager entre eux l'expérience qu'ils ont pu acquérir.

Ceci doit être généralisé. Nous avons, de par la loi « orientation-formation », de nouvelles responsabilités. Les conseillers d'orientation auront dans le cadre de cette loi une formation, à la fois initiale et continue, renforcée sur l'économie et l'entreprise.

J'ai évoqué précédemment la loi LRU et la mission d'orientation et d'insertion professionnelle. Tout ceci se matérialise de façon concrète, d'une part, par les Bureaux d'aide à l'insertion professionnelle qui se mettent en place dans chacune des universités depuis le début de cette année, et par l'implication des chefs d'entreprise dans ces BAIP, et d'autre part, par des jeux d'entreprises que nous développons avec les BAIP afin de mieux faire connaître le monde de l'entreprise.

On pourrait citer aussi, comme vous l'évoquiez, Mme la Présidente, d'autres initiatives récentes qui permettent aux entreprises de s'impliquer de façon plus forte dans l'évolution des universités. Je pense aux nouvelles dispositions sur les fondations partenariales et les fondations universitaires. Depuis la loi LRU, les performances sont considérées par certains comme étant encore modestes. Pourtant, ce sont déjà soixante millions d'euros qui ont pu être levés autour de projets éducatifs et de recherche en provenance du secteur privé. Le mouvement est amorcé. Les dispositions fiscales, en France, ont été longtemps très en retrait par rapport à celles en vigueur dans d'autres pays. On peut y voir un facteur de retard. Mais les relations éducation-entreprise, au-delà de ces actions, se matérialisent aussi par les actions que mènent les entreprises, notamment dans le cadre des formations en alternance.

Le Medef est très impliqué dans la promotion de l'alternance, les contrats en apprentissage ou les stages prolongés dotés d'un véritable objectif pédagogique. L'alternance s'est beaucoup développée au cours des dernières années, y compris dans l'enseignement supérieur, même si la marge de progression demeure très importante. Elle se développe de façon significative dans de nombreuses organisations publiques, parapubliques ou privées. J'imagine que Roger Serre évoquera largement ce domaine dans lequel l'Institut de Gestion Sociale est un leader incontesté. L'alternance, l'apprentissage et les stages prolongés permettent d'assurer une meilleure transition entre l'éducation et le monde de l'entreprise.

Nous avons initié, cette année, une action de communication forte pour sensibiliser les entreprises. Henri Proglia, PDG de Veolia, a été chargé par le Président de la République d'une mission pour la promotion et le développement des contrats d'apprentissage. Le Medef a lancé un système d'intermédiation qui s'intitule « misersurlavenir.com ». Il permet à des entreprises de diffuser des offres de formation en alternance, et à deux nombreux jeunes de trouver chaussures à leurs pieds, c'est-à-dire de trouver une entreprise susceptible de les accueillir.

L'ensemble de ces thématiques doit être abordé dès l'école primaire, se poursuivre au collège et au lycée, et dans l'enseignement supérieur. Nous souhaitons vivement une réflexion approfondie sur les différentes modalités pédagogiques. Le modèle français est plutôt axé sur une pédagogie déductive, qui part de concepts. D'autres pays ont fait le choix d'une pédagogie inductive, qui part de l'expérience. Nous pensons qu'il existe des initiatives exemplaires, telles que « La main à la pâte » de Georges Charpak, la réforme proposée par le Président de la République des lycées technologiques, ainsi que celle des Instituts

Universitaires Technologiques, qui ont une place exceptionnelle puisqu'ils permettent à des jeunes de s'insérer, soit immédiatement avec leur DUT, soit après avoir complété leur études par une licence professionnelle. Tout ceci va dans le bon sens et doit être encore renforcé afin de mieux faire travailler ensemble cerveau gauche et cerveau droit.

Merci !