

LES ENJEUX DE LA MODERNITÉ

Robert CHAPUIS, Inspecteur Général de l'Éducation Nationale, Ancien Secrétaire d'État à l'Enseignement Technique

Si l'on s'interroge sur les attentes du système éducatif à l'égard des entreprises, il faut bien reconnaître que pendant longtemps la principale attente était que l'entreprise n'intervienne ni sur ni dans le système éducatif ! Exigence de laïcité, anticapitalisme, préservation des valeurs nationales, qu'on le décline en termes de gauche ou de droite, le refus de toute intervention d'entreprise était largement partagé.

L'Éducation Nationale s'organisait autour de l'enseignement général, orientant vers l'enseignement professionnel par défaut, un enseignement réglé par la loi Astier en vue de fournir aux entreprises les contingents d'ouvriers plus ou moins qualifiés dont elles avaient besoin. Les Écoles Nationales Professionnelles, les écoles municipales (à Paris notamment), les centres d'apprentissage ont ainsi produit des titulaires de C.A.P., de Brevet Professionnel et autres diplômes nationaux pour répondre aux demandes croissantes de l'industrie et des services. La seule attente, c'était l'embauche.

A partir des années 50, se produit un double mouvement, lié au développement industriel de nos sociétés :

- le système éducatif intègre la dimension technologique (brevets de techniciens) et vise à articuler les diverses formations, les unes par rapport aux autres : on parle orientation, métier, promotion sociale et professionnelle.
- les entreprises sont confrontées aux progrès technologiques dans des domaines essentiels (énergie, biologie, information, automatismes, nouveaux produits, etc...). L'exigence de qualification devient vitale. La chaîne productive se modifie, tirant l'emploi vers le haut : d'où une pénurie accablante d'ouvriers qualifiés et de techniciens.

Système éducatif et entreprises se rapprochent alors non plus seulement dans des jurys de C.A.P. ou de B.P., mais dans les Commissions Professionnelles Consultatives, les colloques et les politiques éducatives. Le combat syndical impose le critère des diplômes dans les conventions collectives (5 niveaux de qualification sont ainsi définis). De nouvelles institutions voient le jour, telles que les Instituts Universitaires de Technologie (1966), tandis que les lycées techniques se développent parallèlement aux lycées "professionnels". Les entreprises se sont peu à peu déchargées de leurs écoles et préfèrent diffuser leur taxe d'apprentissage vers l'enseignement privé (surtout) ou public. L'apprentissage traditionnel subsiste pour l'artisanat et à un moindre degré le Bâtiment.

Les années 70 ont été à la fois celles de la croissance et de la crise : le maître-mot devient la compétitive et la formation des personnels en est l'un des ressorts. Les entreprises exercent une forte pression pour disposer des personnels les plus qualifiés dans des spécialités très diverses : on accuse l'Éducation Nationale de ne s'intéresser qu'aux savoirs "académiques", de s'en tenir à

des matériels désuets, d'orienter vers des voies dépassées, sans issue. On voit alors apparaître à la tête de l'Éducation Nationale des hommes de l'entreprise et / ou de l'industrie : C. BEULLAC, ancien P.D.G de RENAULT, qui lancera les séquences éducatives en entreprise; A. SAVARY, issu du secteur pétrolier, qui intègre la dimension professionnelle dans un système d'orientation greffé sur le collège unique; J.P. CHEVÈNEMENT, ancien ministre de l'industrie, qui développera les jumelages lycées - entreprises, R. MONORY, l'ancien "garagiste", qui rejoindra son prédécesseur, à quelques pourcentages près, dans la volonté de conduire les 3/4 d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat. Les fameux 80 % sont nés, on le sait, d'une étude du BIPE au début des années 80 estimant qu'en l'an 2000, les besoins de l'économie seront de l'ordre de 20 % au niveau V (type C.A.P), 40 % au niveau IV (bac), 25 % au niveau III (bac + 2) et 15 % aux niveaux II et I (bac + 4 et au-dessus).

Le BIPE a été amené par la suite à corriger ses évaluations, trop fondées sur le modèle industriel de la période des Trente glorieuses. Mais le mythe des 80 % a subsisté, d'autant que la réalité l'a conforté : c'est aujourd'hui plus de 60 % d'une classe d'âge qui a le "niveau bac".

Durant cette même période, après quelques hésitations, l'Éducation Nationale s'est engagée dans un nouveau chantier : celui de la formation continue, après les accords de 70 entre les partenaires sociaux et la loi de 71 sur l'enseignement technologique. Par l'intermédiaire des GRETA, de nombreux liens vont se tisser entre l'économie locale et les établissements.

On en vient ainsi peu à peu à une sorte de marché éducatif où la demande provient des entreprises, ou si l'on préfère du monde économique, tandis que le système éducatif s'efforce de proposer la meilleure offre possible. Le débat, le plus souvent quantitatif, porte alors sur les inadéquations et les moyens de les résoudre, plutôt que sur les véritables attentes des uns et des autres. On peut juger cette évolution inquiétante, dénoncer les risques de dépendance, il faut constater néanmoins que la relation entre l'éducation et l'économie (avec les comités du même nom notamment) a permis de rapprocher l'école de la vie sociale, de moderniser les structures, les programmes, les équipements à tous les niveaux, grâce à l'appui précieux de la décentralisation rendant possible des dialogues, des novations et des implantations que l'Etat central avait bien du mal à impulser.

Le paradoxe est que les années 80 ont permis de mieux répondre aux défis des années 70, mais qu'elles ont mis le système éducatif en porte-à-faux par rapport aux années 90

Celles-ci sont en effet marquées par des mutations profondes aussi bien économiques (chômage, délocalisations, internationalisation...) que sociales (exclusion, ghettos, inégalités) ou culturelles (médias, crises d'identité).

Certains se contentent de taper sur le même clou, quitte à l'émousser sur la dure réalité : l'école est inadaptée, elle prépare mal à la vie professionnelle, elle produit le chômage des jeunes. Deux thèses alors s'affrontent : il faut rendre la formation professionnelle aux entreprises, voyez le modèle allemand(1) ou bien, il faut changer l'école et la rapprocher des besoins économiques, et pour cela vive la région !...

On peut débattre à l'infini autour de ces thèses. Elles se heurtent en fait à deux obstacles:

- notre Éducation est Nationale : cette contrainte est aussi une exigence, en termes de laïcité, de qualité, d'égalité de service public.

- la crise de l'emploi relève d'une mutation sociale et pas seulement d'un défaut d'adaptation.

De ce fait il ne suffit plus de définir des besoins pour calculer des réponses; il faut redéfinir des rôles, il faut élargir le dialogue aux questions de société et plus seulement de stricte économie. Les entreprises elles-mêmes en deviennent conscientes, quand elles réfléchissent sur la qualité et plus seulement sur la qualification. Une étude de l'Institut de l'Entreprise(2) le montre bien : "La maîtrise des savoirs de base -lire, écrire, compter- apparaît encore plus indispensable. Comme l'exprime brutalement une des entreprises interrogées, "les illettrés n'ont pas de place dans une entreprise moderne".

Mais surtout la politique de qualité a des conséquences sur les comportements attendus des jeunes collaborateurs. Les entreprises demanderont demain à leur personnel davantage de responsabilité et d'autonomie dans le travail, et en même temps, une plus grande capacité à travailler en équipe...

Le système éducatif peut et doit contribuer à préparer les jeunes à ces nouvelles exigences, en les aidant en particulier à développer leurs qualités relationnelles - la maîtrise de l'expression, le goût de la communication, le sens du travail en équipe. Et, de fait, lorsque les entreprises ont été interrogées sur leurs principales attentes à l'égard du système éducatif, le point cité en premier - par 53 % des répondants- a été le développement de la capacité à travailler en équipe et des qualités relationnelles des jeunes.

Ainsi on passe progressivement de la notion de besoins à celle d'attentes. Le dialogue redevient alors nécessaire, sur de nouvelles bases, avec des intervenants locaux et sociaux et non plus seulement "professionnels", au sens étroit du mot.

Pour un dialogue fructueux, il importe que le système éducatif, à travers ses responsables et ses acteurs, exprime aussi plus clairement ses attentes à l'égard des entreprises. On peut tenter d'en esquisser quelques-unes :

1 - L'entreprise comme partenaire dans la formation initiale :

Le temps n'est plus à la méfiance à partir du moment où les rôles sont clairement définis. L'école - au sens large du mot - ne peut se substituer à l'entreprise ni l'entreprise à l'école : celle-ci fournit la base éducative, il revient à l'entreprise de fournir l'expérience directe du travail, soit comme élément éducatif (stages d'initiation et d'orientation), soit comme base d'une formation spécifique, à caractère professionnel.

C'est pourquoi l'alternance qui était la caractéristique de l'apprentissage doit pouvoir s'étendre aux formations scolaires à temps plein: le baccalauréat professionnel en est l'exemple type, mais il importe de faire de l'alternance -avec toutes les souplesses nécessaires - un principe d'organisation pour toutes les formations professionnelles (du CAP au diplôme d'ingénieur). Cette alternance implique un contrat à un niveau institutionnel (entre l'établissement et l'entreprise, avec une implication équilibrée sur la taxe d'apprentissage) et au niveau des

personnes, qu'il s'agisse du tuteur dans l'entreprise ou du jeune en formation, dont il faut reconnaître le travail, avec des conséquences juridiques et financières pour l'un comme pour l'autre.

Ce contrat lié à l'alternance ne peut se confondre avec un contrat de travail identique à celui de l'apprentissage. Ce dernier devrait évoluer vers ce qu'on a appelé le "contrat de qualification", qui relève davantage des mesures d'insertion ou de formation continue, avec les financements qui leur correspondent. Le paradoxe est qu'on tend aujourd'hui à supprimer le contrat de qualification (vers lequel se dirigeaient davantage les entreprises, avec l'appui des organismes de formation) au profit du contrat d'apprentissage : on cède ainsi à l'idéologie, en voulant s'inspirer de l'exemple allemand, mais on ne rend service ni aux entreprises (enfermées dans le carcan des organisations qui gouvernent le dispositif des C.F.A), ni au système éducatif (contraint à la concurrence, là où il faudrait complémentarité), ni aux jeunes eux-mêmes coincés entre leur désir de pouvoir poursuivre des études et la nécessité de s'engager immédiatement dans un métier précis.

2 - L'entreprise comme partenaire dans la formation continue :

Depuis plus de 20 ans, les partenaires sociaux ont su trouver des formules capables de concilier les besoins des personnes en matière d'emploi et de promotion avec les besoins de l'entreprise en matière de qualification et de compétitivité. L'Éducation Nationale, grâce aux GRETA, a progressivement trouvé sa place dans ce dispositif : elle attend de l'entreprise qu'elle soit considérée comme un interlocuteur de plein droit à travers le réseau de ses établissements, tant pour la formation générale que pour la formation professionnelle. L'interaction entre formation initiale et formation continue est évidente: elle doit être encouragée concrètement, sur le terrain, en jonction avec les Collectivités Locales qui ont intérêt à une bonne utilisation des moyens disponibles et qui ont désormais la charge - principalement dans le cadre régional - des schémas de formation qui servent de référence aux localisations, aux spécialisations et aux flux de formation dans la meilleure adéquation possible entre la demande et l'offre d'emploi.

3 - L'entreprise comme partenaire dans la lutte contre l'exclusion et pour l'insertion des jeunes :

Tout le monde s'accorde à dénoncer le chômage des jeunes, en considérant comme grave et aussi comme dangereux qu'un jeune entre dans la vie active comme chômeur... L'établissement scolaire a été responsabilisé en ce domaine : il lui revient de permettre à tout jeune d'obtenir une formation professionnelle. Aujourd'hui ce n'est pas pour autant qu'il trouvera un emploi. Avoir une formation et ne pas pouvoir l'employer est parfois pire que de ne pas en avoir ! On a vu la révolte des jeunes des I.U.T. qui avaient le sentiment - avec le CIP - d'une dévalorisation de leur personnalité en même temps que de leurs chances d'avenir.

L'insertion n'est pas un placement; c'est une recherche progressive d'emploi, un processus, qui implique la responsabilité des établissements scolaires, des jeunes eux-mêmes, mais aussi des entreprises. Il faut y joindre d'ailleurs les collectivités qui, sous des formes diverses, peuvent contribuer à la création d'entreprises et d'activités nouvelles. C'est le sens des politiques de développement local, c'est le sens aussi des programmes qui, pour telle région, telle activité,

telle expérience, tel champ professionnel visent à faciliter la relation entre formateurs et employeurs.

Il est des entreprises qui se réunissent entre elles pour contribuer à l'insertion des jeunes. Ce sont souvent des grandes entreprises : ne convient-il pas qu'elles aident de plus petites entreprises à s'engager dans cette voie ? Ne convient-il pas qu'elles agissent de concert avec ceux qui ont compétence pour la formation des jeunes et sont prêts à s'associer à elles pour l'insertion de ces mêmes jeunes ?

Pour répondre à de telles attentes, il ne suffit pas bien entendu de faire appel au civisme des uns et à la générosité des autres. Il faut clarifier les règles, les statuts les droits; il faut aussi dégager les moyens financiers nécessaires : quand on voit les masses financières liées aux divers budgets qui irriguent le champ de l'emploi et de la formation, budgets sociaux, budgets d'Etat, budgets des collectivités, fonds publics et privés de toute nature, on se dit que la tâche ne doit pas être impossible !

Sur ce point, système éducatif et entreprises peuvent se retrouver côte à côte ! Il leur revient de construire, sur le terrain, leur partenariat effectif. De plus en plus, l'entreprise traduit sa demande en termes éducatifs; il faut aussi que l'Éducation Nationale sache traduire son offre en termes économiques. Non pour que l'un se substitue à l'autre, mais au contraire pour que chacun puisse pleinement jouer son rôle : économique pour l'un, éducatif pour l'autre, en sachant que l'individu, lui, est unique et qu'une société ne se développe vraiment que pour autant qu'elle se montre capable d'accroître sa force civilisatrice en même temps que ses forces économiques.

(1) qui coûte aux entreprises 7 à 8 fois plus que ce qu'elle leur coûte en France...

(2) Etude de M. Claude Vimont sous la responsabilité de M. F. Heilbronner (Novembre 92)

* * *