



L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Rapport de l'Académie des technologies

Ce rapport a été rédigé et voté en 2010, les données statistiques ont été mises à jour en 2015.

La Formation professionnelle

L'enseignement professionnel jouit, en France, d'une image peu flatteuse qui se nourrit de l'opposition, encore vivace, entre travail manuel et travail intellectuel et des *a priori* sur les conditions d'exercice et de rémunération des métiers considérés, par certains, comme socialement dévalorisés.

Cet enseignement qui qualifie près de 40% d'une tranche d'âge au niveau V (CAP, BEP...) chaque année, demeure un levier efficace pour qualifier, cultiver et intégrer les jeunes dans la société.

L'entrée dans le milieu économique pose toujours un réel, problème pour des milliers de jeunes. Avec le tiers de sa population active présentant un niveau de qualification inférieur au CAP et ses 130 000 jeunes entrant, chaque année, sur le marché du travail sans qualification, la France doit faire évoluer, positivement, cette situation pénalisante.

L'État, les régions et les partenaires professionnels et sociaux sont conscients des enjeux multiples que représente l'enseignement professionnel pour la jeunesse et l'économie. Beaucoup reste à faire qu'il s'agisse de l'information et de l'orientation, de la formation des enseignants, de l'efficacité des pédagogies, de la pertinence des référentiels, de la plus grande autonomie des établissements, de l'implication des employeurs et de l'insertion des jeunes.

L'évolution rapide et parfois imprévisible des technologies impose une réactivité permanente du système de formation professionnelle. La maîtrise du changement suppose l'introduction d'outils de régulation et de contrôle plus performants et mieux adaptés au nouveau contexte

Table des matières

L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	1
Résumé	3
La Formation professionnelle	3
PRÉAMBULE	7
La réforme de l'enseignement professionnel de 2008 *	8
Observation	10
Introduction	11
La situation de la formation professionnelle en France	13
L'objectif : préparer à un métier, donner une formation générale et citoyenne	13
COMPETENCE.....	13
Le pilotage : coopération.....	13
Le diplôme : un marqueur	14
Admis au baccalauréat et aux diplômes de niveau V.....	14
Les contenus de formation : de plus en plus généraux.....	15
Évolution des métiers et TIC... ..	15
L'orientation : toujours plus haut, toujours plus loin	15
L'apprentissage sous contrat : une voie d'avenir	15
Effectifs des apprentis dans les Centres de formation d'apprentis.....	15
<i>La poursuite d'études des formations professionnelles</i>	16
Les enseignants : leur formation initiale et leur formation continue.....	17
Le travail en équipe.....	18
Les perspectives	18
Les thèmes.....	19
Un avenir à construire.....	19
Des métiers méconnus, une orientation subie, une qualification incomplète	19
Un déficit d'image	19
Une orientation choisie ou subie.....	20
La qualité de la formation, des jeunes préparés aux emplois et la satisfaction des entreprises. 20	
Des besoins en formation correctement traduits et des taux d'insertion satisfaisants	21
Des référentiels ou programmes parfois trop ancrés dans le passé : la simplicité n'est pas toujours au rendez-vous.....	21
Des référentiels trop sophistiqués	21
Une lente dérive vers l'abstraction.....	21
La formation des enseignants et la maîtrise du métier.....	22

La formation des enseignants et la maîtrise du métier	22
L'alternance et les organisations pédagogiques innovantes.....	22
La gouvernance du système	23
Le fonctionnement des établissements	23
Recommandations	25
1) Favoriser l'attractivité de l'enseignement professionnel.....	25
2) Favoriser l'orientation positive	25
3) Recruter des professionnels qui connaissent les métiers	25
4) Faire évoluer la gouvernance des établissements.....	25
5) Développer une meilleure connaissance des entreprises.....	26
6) Permettre des poursuites d'études adaptées et enrichissantes.....	26
Remarque	27
Annexes	29
Les participants.....	29
Les sigles.....	30

PRÉAMBULE

L'enseignement professionnel permet de préparer des diplômes visant l'exercice rapide d'un métier et, dans certains cas, la poursuite d'études. En 2012-2013, dans la classe d'âge des 17 ans, 35% des jeunes suivaient une formation professionnelle courte (niveau V) ou longue (niveau IV). (Figure 1.)

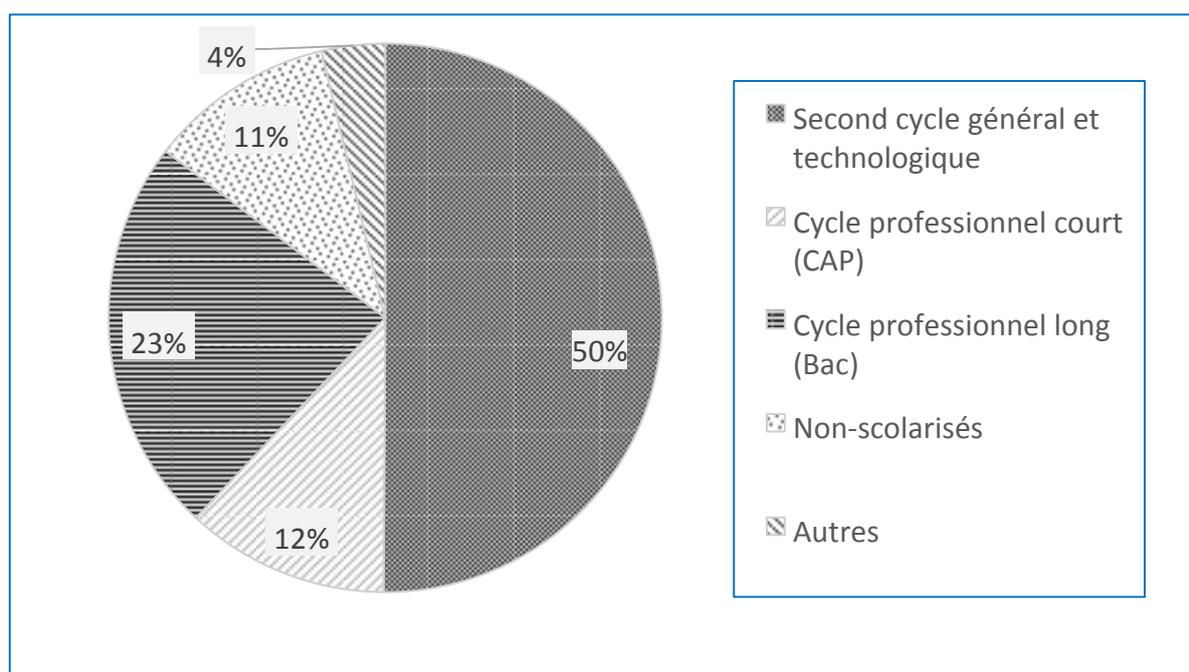


Figure 1 - Répartition des jeunes de 17 ans en 2012-2013

La situation est assez différente entre les filles et les garçons, ces derniers étant plus nombreux dans la voie professionnelle et en dehors de l'enseignement. (Tableau 1)

	Filières générales et technologiques	Filières professionnelles	Non scolarisés	Autres
Garçons	43	41	12	4
Filles	56	30	10	4

Tableau 1. Répartition des filles et garçons de 17 ans en 2012-2013 (%)

La réforme de l'enseignement professionnel de 2008 *

Depuis la rénovation de la voie professionnelle amorcée à la rentrée 2008, l'orientation vers le second cycle en fin de troisième se fait désormais, soit vers un baccalauréat professionnel en trois ans (seconde, première, terminale), soit vers un CAP en 2 ans. Ceci a conduit à l'extinction rapide des BEP, comme indiqué sur la figure 2 ci-dessous.

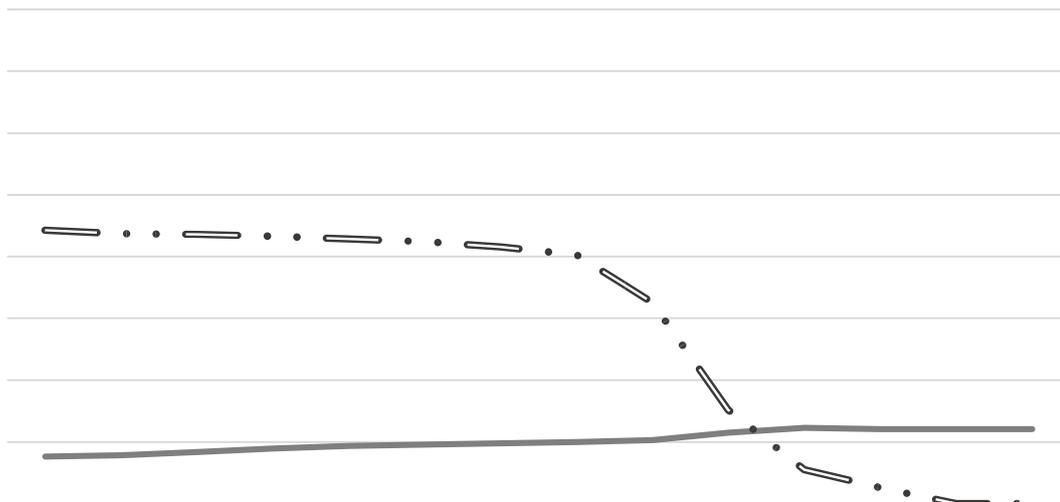


Figure 2. Évolution du second cycle professionnel depuis 2000 (en milliers)

La voie professionnelle jouit toujours d'une image peu flatteuse dans un pays où seule la voie générale demeure synonyme de réussite et d'excellence. Dans le grand public, la représentation de l'enseignement professionnel se nourrit de l'opposition, encore vivace, entre travail manuel et travail intellectuel et des *a priori* sur les conditions d'exercice et de rémunération des métiers considérés, par certains, comme socialement dévalorisants.

Que ce soit en lycée professionnel ou en apprentissage sous contrat, les élèves et les apprentis des niveaux V et IV sont issus, majoritairement, des classes sociales les moins privilégiées (Tableau 2).

	Favorisée A	Favorisée B	Moyenne	Défavorisée
Première et terminale générales	35.4	15.9	25.4	23.3
Première et terminale technologiques	17.5	15.2	29.6	37.7
CAP	4.1	7.0	22.9	66
Bac professionnel	7.6	10.9	27.7	53.8
Moyenne nationale	20.6	13	27	39.4

Tableau 2. Origine sociale des élèves scolarisés dans l'enseignement public (%)

Chez les jeunes, l'enseignement professionnel, en lycée ou en apprentissage, a longtemps constitué un choix obligé. Cette situation, cependant, évolue depuis quelques années : l'information au collège est devenue plus objective, l'apprentissage sous contrat est sorti de son enfermement (il prépare à d'autres diplômes que le seul CAP), les lycées professionnels proposent des formations mieux ancrées dans l'économie régionale...

Le partage progressif des responsabilités entre l'État et les Régions, en matière de pilotage de la formation professionnelle, conduit à des relations, parfois complexes.

L'entrée dans le milieu économique, qui demeure un réel problème pour des milliers de jeunes est, aujourd'hui, facilitée par les périodes en milieu professionnel et par l'implication croissante des employeurs. Les périodes de formation en entreprise donnent du sens à leur investissement personnel et des repères pour leur futur parcours professionnel.

L'école professionnelle demeure un lieu d'acquisition de compétences, de connaissances, de culture et de civisme pour préparer les jeunes à vivre ensemble.

L'État, les Régions et les partenaires professionnels et sociaux sont conscients des enjeux multiples que représente l'enseignement professionnel pour la jeunesse et pour l'économie. Beaucoup reste à faire, qu'il s'agisse de la formation des enseignants, de la promotion des formations professionnelles, de l'efficacité des pédagogies, de la pertinence des référentiels, de la plus grande autonomie des établissements, de l'implication des employeurs et de l'insertion des jeunes.

L'évolution rapide et parfois imprévisible des technologies impose une réactivité permanente du système de formation professionnelle. Le processus d'adaptation doit prendre en compte la dimension technologique, mais aussi et surtout la dimension humaine. La maîtrise du changement suppose l'introduction d'outils de régulation et de contrôle plus performants et mieux adaptés au nouveau contexte.

Observation

Compte tenu des expériences et des cadres de référence des membres du groupe de travail, les exemples choisis dans cette étude relèvent, surtout, de l'industrie manufacturière. La généralisation aux autres secteurs de l'économie mérite, sans doute, quelques adaptations pour intégrer, dans la réflexion sur la formation professionnelle, des cultures et des contextes spécifiques.

Introduction

La formation professionnelle, liée aux organisations du monde du travail, constitue l'un des plus grands défis de notre siècle.

Ce rapport, produit par le groupe *Formation professionnelle* de l'Académie des technologies, vise à aborder un système complexe regroupant des composantes aussi diverses que : l'information, les référentiels, les méthodes pédagogiques, la formation des enseignants, l'insertion, la gouvernance... de la formation professionnelle de base. Une formation professionnelle de base qui n'échappe pas, aujourd'hui, à d'intenses débats à la croisée de l'économie, du social et de la technologie.

Le système de qualification professionnelle du territoire français demeure, malgré de nombreuses et louables réformes, producteur d'inégalités et offre une vision fragmentée et partielle à ses utilisateurs. La société française, confrontée à une concurrence internationale exacerbée, à de nouvelles organisations du travail, à une explosion des technologies de la communication et de l'information, à une importance croissante des services et à une évolution du regard porté par les hommes sur le travail, a régulièrement, et avec plus ou moins de bonheur, fait évoluer les modes d'accès à la compétence professionnelle. Aujourd'hui, le système français de formation professionnelle vise deux grands objectifs : renforcer la capacité de développement et de compétitivité des entreprises et permettre l'insertion et la promotion sociale et professionnelle des jeunes et des salariés.

Volontairement, le groupe *Formation professionnelle* a choisi de s'intéresser à deux premiers niveaux de formation : le niveau V (CAP/BEP) et le niveau IV (Baccalauréat professionnel, Brevet professionnel et Brevet de maîtrise). Il est utile de rappeler, d'entrée, que les flux de niveau V sont nettement supérieurs à ceux du niveau IV général (Impact médiatique inversement proportionnel aux effectifs formés) et que tous les secteurs de l'économie (agriculture, industrie, tertiaire) sont concernés par l'étude. L'étude concerne les lycées professionnels et les Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

En 2014, les bacheliers (tous baccalauréats confondus) et les diplômés professionnels de niveau V se répartissaient comme indiqué sur le tableau 3.

Niveau IV (Baccalauréat 2014)	Nombre d'admis	Taux de réussite (%)
Baccalauréat général	305 608	90.9
Baccalauréat technologique	128 915	90.6
Baccalauréat professionnel	190 188	81.9
TOTAL	624 700	
Niveau V (2013)		
CAP	194 022	83.8
BEP	151 580	83.3

Tableau 3. Les admis aux principaux diplômes de niveau IV et V. (Bien qu'en voie d'extinction, le BEP a été maintenu ne tant que certification intermédiaire.)

L'une des quatre missions principales de l'Académie des technologies est de contribuer aux réflexions sur l'enseignement dans les domaines professionnels.

Le groupe de travail *Formation professionnelle* a tenu, depuis 2008, des réunions mensuelles auxquelles ont participé des membres de l'Académie des technologies et des intervenants extérieurs spécialisés dans le domaine de l'emploi et de la formation. Les membres de la commission se sont déplacés, à plusieurs reprises, sur le terrain (Références en annexe) pour échanger avec des spécialistes et des usagers de la formation professionnelle.

La situation de la formation professionnelle en France

L'objectif : préparer à un métier, donner une formation générale et citoyenne

La vocation de la formation professionnelle de base est de permettre aux jeunes de s'insérer dans la vie. Chacun doit bénéficier d'une formation professionnelle tout en enrichissant son capital culturel et civique.

La formation professionnelle vise, de façon spécifique, la qualification pour l'emploi, mais aussi le développement de compétences transversales favorisant l'employabilité et les compétences spécifiques propres à favoriser l'insertion de l'homme dans la société.

COMPETENCE

La compétence est la combinaison de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être. Elle est mise en œuvre dans une situation précise. La compétence s'évalue dans l'action.

Enfin, l'un des enjeux de la formation professionnelle demeure la mobilité au niveau national et européen.

La formation professionnelle doit, également, apporter une réponse aux inégalités entre les territoires et concourir à un meilleur équilibre social.

Le pilotage : coopération

L'État occupe, en France, une responsabilité majeure dans le pilotage de la formation professionnelle. Globalement, la définition des politiques de formation technique et professionnelle relève de plusieurs ministères dont : l'éducation nationale, l'agriculture et le travail. Un nouvel acteur émerge depuis les lois de décentralisation : la Région qui conçoit et met en œuvre, elle aussi, des politiques spécifiques. Le partage des responsabilités ne se limite pas à ces acteurs institutionnels : les organisations syndicales du personnel, professionnelles et consulaires sont, également, impliquées. La formation technique et professionnelle de base est assurée, sous statut scolaire, dans des établissements publics et privés et par la voie de l'apprentissage.

Le diplôme : un marqueur

En France, le diplôme professionnel demeure un premier critère fort à l'embauche et les non diplômés sont les plus exposés au chômage. (Tableau 4)

	Garçons	Filles	Ensemble
BTS (Niveau III)	61.8	59.1	61.4
Bac technologique	48.3	49.5	48.5
Bac professionnel (Niveau IV)	48.3	42.1	47.6
BEP et CAP (Niveau V)	31.2	21.8	29.7
Non diplômés	21.6	16.2	21

Tableau 4. Taux d'emploi au 1^{er} février 2013 des jeunes sortis du lycée en 2012 (%)

Admis au baccalauréat et aux diplômes de niveau V

Grâce à la croissance des bacs généraux et technologiques et à la création du bac professionnel en 1985, la proportion de bacheliers dans une génération est passée de 20,1 % en 1970 à 77,3 % en 2014.

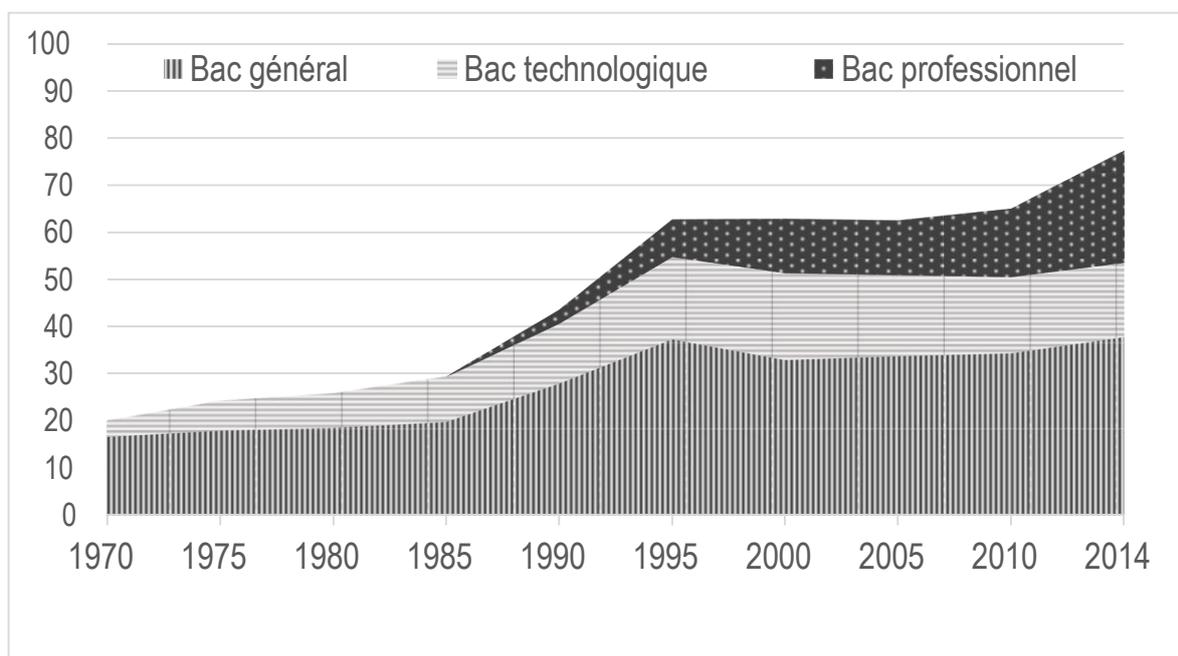


Figure 3. Évolution de la proportion de bacheliers dans une génération selon la voie, en %.

Les diplômes professionnels, sont délivrés, pour l'essentiel, par l'État et reconnus par les entreprises, contrairement au modèle anglo-saxon qui privilégie la reconnaissance des compétences par les branches professionnelles. Une originalité française à souligner : les référentiels des diplômes professionnels sont élaborés conjointement par le ministère certificateur et par les organisations professionnelles.

Les contenus de formation : de plus en plus généraux

Une autre originalité française, discutable, réside dans l'équilibre, recherché, entre la formation générale et la formation professionnelle. Cette spécificité française est à nuancer car cet équilibre tend à se modifier avec l'avancée des technologies de simulation et de modélisation. Ces technologies peuvent laisser croire que le contact physique avec l'outil et/ou l'objet est devenu superflu.

Évolution des métiers et TIC...

L'informatique a désormais envahi la plupart des métiers. La production industrielle est préparée, modélisée, suivie et gérée grâce à des systèmes plus ou moins intégrés. Les tâches administratives et commerciales, l'ensemble toujours croissant des services reposent presque entièrement sur l'usage de claviers et d'écrans. Les services à la personne et plus généralement les interactions entre individus y échappent encore, du moins en partie. C'est dire que le contact direct avec la matière se raréfie et qu'un minimum de capacité d'abstraction devient nécessaire presque partout.

L'orientation : toujours plus haut, toujours plus loin

La pertinence de l'orientation fait actuellement débat, en France. Alors que les formations technologiques et professionnelles sont nombreuses, l'orientation s'y fait encore, très souvent, par l'échec. La formation professionnelle reste, socialement, dépréciée. L'orientation se fait beaucoup plus sur des critères d'origine sociale que sur des critères d'aptitude. Le « *toujours plus haut, toujours plus loin* », moteur de la technologie, virtuelle ou non, s'applique également à l'orientation scolaire alors que, paradoxalement, une majorité de patrons a suivi un cursus professionnel court.

L'apprentissage sous contrat : une voie d'avenir

Contrairement à l'Allemagne, la formation par la voie de l'apprentissage peine à s'imposer malgré les efforts des gouvernements successifs. L'ouverture de l'apprentissage aux niveaux post-CAP et, en particulier, au niveau de l'enseignement supérieur semble pourtant de nature à valoriser cette voie, essentielle et prometteuse, de formation. L'apprentissage rencontre de plus en plus de succès auprès des jeunes. Il permet également à des familles à revenus modestes d'engager leurs enfants dans des études plus longues. Le principe de l'alternance études-travail semble tout à fait pertinent pour l'apprentissage des métiers.

Effectifs des apprentis dans les Centres de formation d'apprentis

Après une forte croissance des effectifs en apprentissage jusqu'en 2007-2008, on assiste depuis à une certaine stagnation, la baisse des apprentis de niveau V étant juste compensée par la croissance des niveaux plus élevés. Aujourd'hui, plus du quart des apprentis étudient dans l'enseignement supérieur, alors que cette proportion est pratiquement nulle en Allemagne.

	1995/1996	2005/2006	2007/2008	2012/2013
Niveau V	232 135	228 613	239 294	185 875
Niveau IV	41 327	86 609	95 753	116 897
Niveau III	15 273	44 233	55 577	74 868
Niveau I et II	4 777	26 404	34 538	60 503
TOTAL	293 512	385 859	425 162	438 143

Tableau 5. Évolution des effectifs en contrat d'apprentissage, par niveau de formation préparée

Par niveau de formation à l'entrée en apprentissage, on constate un déplacement vers les niveaux I à IV. La proportion d'apprentis sans diplôme préalable a chuté de 57% en 1993 à 33% en 2013, alors que c'est probablement pour ces jeunes que l'apprentissage est le mieux adapté et le plus utile pour trouver un emploi.

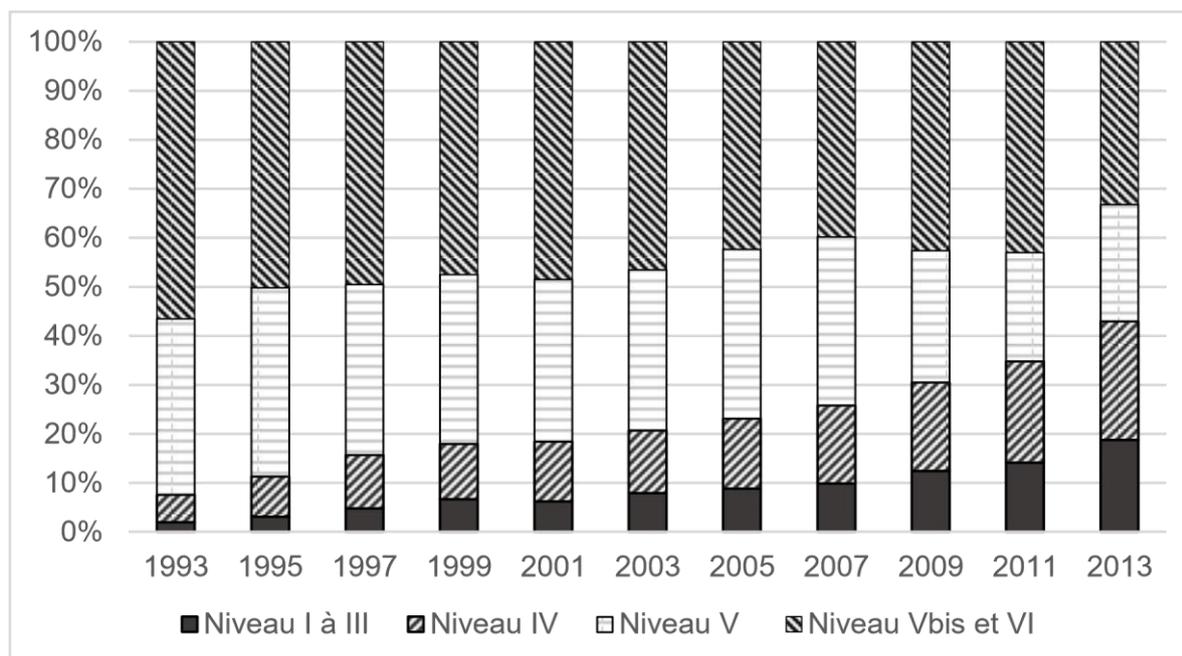


Figure 4. Les entrées en contrat d'apprentissage, par niveau de formation à l'entrée

La poursuite d'études des formations professionnelles

Actuellement, près d'un tiers des bacheliers professionnels poursuivent des études dans l'enseignement supérieur, soit sensiblement moins que les bacheliers généraux ou technologiques, mais ce taux est en croissance.

	2009	2013
Bac général	86.9	86.1
Bac technologique	72.2	67.7
Bac professionnel	24.5	31

Tableau 6. Taux de poursuite d'études dans les filières IUT, STS, CPGE et universités. (%)

Très majoritairement, la poursuite d'études a lieu dans les STS. Que les CPGE ne recrutent pas de bacheliers professionnels n'est pas vraiment une surprise et s'explique par la nature de leurs programmes. Il faut cependant remarquer que les IUT sont également pratiquement fermés aux bacheliers professionnels, ce qui est regrettable, car les étudiants rejetés vont s'inscrire dans les licences universitaires où ils échouent massivement.

	2009	2013
STS	16.7	22.3
Université	7	7.9
IUT	0.8	0.8
CPGE	0	0

Tableau 7. Taux de poursuite d'études des bacheliers professionnels. (%)

Le tableau 8 compare l'origine scolaire des étudiants de STS et d'IUT. Si les bacheliers professionnels constituent un tiers des effectifs des STS, ils ne représentent que 2,4% de la population des IUT.

	STS	IUT
Bac général	16.7	64.1
Bac technologique	31.9	29.7
Bac professionnel	33.9	2.4
Autres	17.3	3.8

Tableau 8. Origine scolaire des étudiants entrant en première année d'IUT et de STS.(%)

Les enseignants : leur formation initiale et leur formation continue

La formation professionnelle initiale et continue des enseignants fait, actuellement, l'objet d'une refonte. La *mastérisation*, gage de qualité au niveau des savoirs universitaires, pose une question à la société civile car elle aura un effet négatif sur la maîtrise des métiers et la pédagogie spécifique que les enseignants de la discipline professionnelle doivent développer.

L'actualisation des connaissances scientifiques et techniques tout au long de la vie professionnelle des enseignants se pose de plus en plus, en particulier en ce qui concerne la connaissance du fonctionnement des entreprises et l'évolution des techniques.

Le recrutement de professionnels dans l'enseignement semble, de plus en plus, compromis alors qu'il constituait le meilleur lien avec les réalités pratiques du métier.

Face à ces constats, des propositions sont formulées dans la partie « *Recommandations* ».

Le travail en équipe

Le travail collaboratif, très développé dans l'industrie, pénètre le milieu de l'enseignement professionnel où la collaboration d'enseignants de disciplines différentes autour d'un même projet devient de plus en plus fréquente, mais non systématique. La collaboration, ou travail en équipe, se réalise à travers différentes situations comme : les projets pluridisciplinaires à caractère professionnel, l'établissement de progressions pédagogiques, l'exécution du projet d'établissement, l'évaluation des élèves...

Le développement des technologies de l'information, au cours de ces dernières années, a permis d'améliorer la communication entre les enseignants et de reconsidérer l'approche didactique des disciplines. Les technologies de l'information ont également favorisé la mise en réseau des établissements français et étrangers à travers des sites thématiques tels que le Centre national de ressources en procédés mécaniques ou le Centre de ressources des industries du bois.

Il conviendrait que les enseignants s'engagent, plus encore, dans le travail collaboratif pour améliorer l'efficacité de l'équipe pédagogique, mais aussi pour montrer l'exemple à leurs élèves.

Les perspectives

Avec le tiers de sa population active présentant un niveau de qualification inférieur au CAP et ses 130 000 jeunes entrant, chaque année, sur le marché du travail sans qualification, la France doit faire évoluer, positivement, cette situation pénalisante.

Les TPE, qui représentent 95 % des entreprises françaises, sont dirigées par des entrepreneurs issus majoritairement de la formation professionnelle de niveau V. Ce constat invite à reconsidérer la politique d'orientation scolaire qui privilégie le *toujours plus haut, toujours plus loin*.

Au cours des dernières années, bien des mutations ont permis de mieux arrimer la formation professionnelle aux exigences du monde du travail, qu'il s'agisse de la reconnaissance de l'alternance, de la validation des acquis de l'expérience ou de l'ouverture européenne. Ces avancées sont prometteuses, mais elles doivent être amplifiées.

Beaucoup reste à faire pour : mieux professionnaliser les jeunes, lier plus solidement qualification et emploi, tirer le meilleur parti des expériences développées dans d'autres pays, notamment, dans l'Union européenne et être prêts à faire face à la compétition internationale.

Les thèmes

Un avenir à construire

Le jeune qui démarre une formation professionnelle y vient parfois pour suivre une vraie vocation. Mais pour beaucoup, c'est un manque de réussite scolaire qui leur a fermé les portes des filières longues. Il faut d'abord les rassurer, les remettre en selle : les équipes pédagogiques connaissent bien l'importance capitale du tout premier trimestre. Après des années de constat que d'autres étaient meilleurs qu'eux dans des exercices faisant appel à plus d'abstraction et de mémoire, il s'agit de faire prendre conscience à ces jeunes qu'ils peuvent réussir dans des actions plus pratiques.

À côté de ce sentiment de l'orientation par l'échec, apparaît encore confusément l'idée qu'en entrant plus tôt dans la vie active, ils pourront, grâce à leur salaire, avoir une autonomie financière plus précoce. L'impatience de la jeunesse faisant, ils souhaitent une insertion professionnelle rapide. Ils n'ont guère conscience, et on ne le leur explique quasiment jamais, que l'enseignement vise plusieurs objectifs : développer des connaissances pour exercer un futur métier, préparer à leur futur métier, transmettre des valeurs individuelles et collectives et faciliter l'épanouissement de leur personnalité.

Entre un passé dont le souvenir reste souvent pénible et un avenir lointain marqué par l'incertitude sur le marché de l'emploi, le jeune en formation professionnelle n'est pas en situation idéale pour satisfaire son besoin d'approbation et de considération. Il ne réalise pas que dans bien des cas il aura, plus tard, en tant que travailleur indépendant ou chef d'une petite entreprise, une autonomie de décision dont ne bénéficieront jamais beaucoup de ses contemporains bien plus diplômés. C'est qu'il aura pu mettre en valeur d'autres formes d'intelligence ou de volonté que celles sur lesquelles repose la sélection scolaire. Il importe que sa formation professionnelle l'aide à développer son autonomie, son initiative et le travail en équipe.

Des métiers méconnus, une orientation subie, une qualification incomplète

Un déficit d'image

Les familles estiment, souvent, que la voie professionnelle est dévalorisante, que les enfants y sont orientés en fonction des places disponibles, parfois dans des filières obsolètes, sans relation avec la réalité de l'emploi. Le manque d'ambition scolaire et de connaissance sur les métiers, le peu d'intérêt pour des filières pourtant porteuses d'emplois (bâtiment et productique mécanique par exemple...) et la pénibilité, supposée, de certains métiers, constituent les causes principales du regard peu flatteur porté sur les formations professionnelles. Un autre facteur joue en défaveur de la formation professionnelle : l'inaccessibilité, supposée, de voies de formation ou de métiers *réservés aux autres*.

La hiérarchisation des filières au sein même de l'enseignement professionnel, leurs évolutions trop lentes, l'opacité des cartes régionales des formations et la méconnaissance des métiers, contribuent à

complexifier le choix des jeunes. Nous observons toujours, en lycée professionnel comme en CFA, des sorties précoces, des abandons en cours de formation et des erreurs d'aiguillage qui nuisent à l'efficacité globale du système et à sa réputation.

Une orientation choisie ou subie

L'orientation scolaire, à la fois linéaire et irréversible (une fois entré dans un LP et dans une filière, il est difficile d'en sortir !), est aussi déterminée par l'offre de formation. Pour les élèves en difficulté scolaire, les chances d'entrer dans la filière de leur choix sont réduites : 30 % des élèves de LP ne sont pas dans leur premier choix et leur projet individuel n'est pas, ou rarement, pris en compte. Le manque d'internats limite *de facto* le choix à une offre de formation de proximité : le domicile des parents. Les réorientations en cours d'année ou même à l'issue d'une année de formation sont quasiment impossibles. L'orientation vers la voie professionnelle (lycée professionnel et apprentissage en CFA) apparaît, dès lors, comme une sanction, un choix subi pour les jeunes. Ces difficultés sont accentuées par le fait que de nombreux secteurs considèrent la formation professionnelle comme la seule issue pour l'élève en difficulté scolaire.

C'est une particularité française que de considérer que les bons élèves doivent atteindre le plus rapidement possible le niveau de formation le plus élevé et le plus prestigieux : elle est le fruit d'un élitisme fortement ancré dans la société et de la reconnaissance du seul travail intellectuel. L'information des élèves semble abondante, mais beaucoup d'élèves et de familles n'en profitent pas car ils maîtrisent mal les outils d'analyse et de choix. Les conseillers d'orientation sont familiers des filières générales, mais, en revanche, ils connaissent mal les réalités pratiques des emplois et des métiers.

La qualité de la formation, des jeunes préparés aux emplois et la satisfaction des entreprises

Les entreprises sont parfois critiques sur la qualité des formations professionnelles jugées trop théoriques et sur le comportement des postulants à leurs emplois, avec des élèves insuffisamment motivés. Ces mêmes entreprises s'impliquent peu dans l'analyse des besoins, dans les formations ou dans la vie des établissements. Il est à noter que les capacités de prévision des petites entreprises en matière d'emploi restent limitées, a fortiori en temps de crise. Les TPE, les PME/PMI qui représentent 60 % des emplois, ne sont pas toujours bien armées pour déterminer leurs besoins en personnel qualifié (en 2008, la moitié des chefs de PME/PMI ne parvenaient pas à prévoir leur activité au-delà d'un an). Les branches professionnelles, quant à elles, participent à l'élaboration des référentiels et aux négociations régionales concernant l'évolution de la carte des formations (implications variables en fonction des régions et des branches professionnelles).

Globalement, les entreprises regrettent, dans certains cas, l'académisme des formations professionnelles (pas assez pratiques, peu centrées sur les gestes du métier...), le peu de temps consacré à la connaissance de l'entreprise et les difficultés des élèves pour communiquer par voie écrite et orale.

Les critiques adressées aux organismes de formation par les entreprises, traduisent la volonté des employeurs d'embaucher des salariés prêts à s'intégrer dans la vie active. La formule de l'apprentissage sous contrat emporte, essentiellement, les faveurs des artisans et des commerçants qui apprécient le pragmatisme du compagnonnage et la relation personnelle privilégiée entre le patron et l'apprenti.

Des besoins en formation correctement traduits et des taux d'insertion satisfaisants

Les excellentes études du CEREQ, les statistiques de l'INSEE, de l'OCDE ou les travaux de DEPP ainsi que les données des observatoires régionaux sont insuffisamment diffusés aux différents acteurs du système éducatif qui, bien souvent, se sentent peu concernés par le pilotage et les performances du système emploi-formation. Les programmes de formation professionnelle, liés à des diplômes ou à des titres, sont élaborés par des Commissions professionnelles consultatives (CPC) qui prennent correctement en compte les besoins médians des entreprises et qui font preuve d'une réactivité plutôt satisfaisante (un diplôme peut être élaboré ou renouvelé en un an). Les CPC partent des compétences, propres au métier, identifiées par les études précédentes pour produire les curricula.

Les 1 300 diplômes, titres et certifications inscrits au Répertoire national des certifications Professionnelles apportent, certes, une réponse adaptée aux besoins des entreprises, mais contribuent, de par leur nombre et la diversité des certificateurs, à complexifier le paysage de la formation professionnelle. Cette situation doit être améliorée.

Les structures d'accompagnement vers l'emploi existent et sont plutôt efficaces, mais elles ne permettent pas toujours aux jeunes, les plus fragiles, de s'insérer facilement.

L'expérimentation, dans les régions, sur les problématiques liées à l'emploi et à la formation est insuffisamment développée. Pourtant de nombreux Conseils régionaux innovent et obtiennent des résultats prometteurs ; que ce soit dans le secteur de l'apprentissage ou dans de nouvelles formes de partenariat avec les acteurs économiques et sociaux.

Des référentiels ou programmes parfois trop ancrés dans le passé : la simplicité n'est pas toujours au rendez-vous

Des référentiels trop sophistiqués

Ces référentiels, élaborés avec le concours indispensable des professionnels du secteur, s'appuient sur la monographie du métier pour indiquer les compétences visées et les moyens de les évaluer.

L'objectif global de ces référentiels est de cerner la qualification professionnelle, l'adaptation rapide dans le métier et dans la société et l'ouverture vers des métiers connexes. Les référentiels laissent une place importante aux savoirs associés (sciences, technologie, disciplines générales...), aux savoirs méthodologiques et aux savoirs comportementaux. Ces référentiels permettent l'adaptation d'une partie des enseignements aux spécificités régionales, ce qui donne à des diplômes nationaux une coloration régionale sans perdre leur valeur nationale. La volonté de nombreux organismes de formation de se démarquer en proposant leurs propres diplômes explique, pour partie, l'abondance des diplômes inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

Une lente dérive vers l'abstraction

Le socle commun des connaissances et des compétences (Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005) constitue une solide référence pour mettre en valeur les diverses formes d'intelligence des élèves. Cependant, l'organisation en disciplines produit les mêmes effets que dans d'autres secteurs de l'enseignement. L'organisation en disciplines de l'enseignement professionnel

ne favorise pas l'interaction entre les savoirs, elle conduit à une simple addition, et non pas à une combinaison efficace de ces savoirs. Pourtant, un problème concret de travail technique est très généralement pluridisciplinaire et devrait donner aux enseignants des possibilités d'intervenir ensemble, s'ils le voulaient bien.

Les représentations virtuelles issues de l'informatique présentent, certes, un intérêt, mais aussi des limites : il est préférable de ne pas les confondre avec la réalité concrète.

La formation des enseignants et la maîtrise du métier

La formation des enseignants et la maîtrise du métier

Les professeurs d'enseignement pratique de lycée professionnel sont recrutés, sur concours (cf. décret du 28/07/2009). Ouvert aux titulaires d'un master, le concours est également ouvert à des cadres justifiant de cinq années de pratique professionnelle et titulaire, au moins, d'un diplôme de niveau II.

Il est à noter que pour les nombreuses spécialités (coiffure, charcuterie, cordonnerie...) pour lesquelles les diplômes de niveau IV sont les plus élevés (brevet professionnel, baccalauréat professionnel), les candidats devront justifier de sept années de pratique professionnelle et d'un diplôme de niveau IV.

Dans de nombreuses spécialités professionnelles, les concours de recrutement ne sont plus ouverts et le nombre de contractuels (installés dans des situations précaires) est en forte progression. Si les contractuels, issus du monde professionnel, sont indispensables pour certains métiers à dominante manuelle, leur recrutement doit s'accompagner d'une formation pédagogique solide.

Les nouvelles modalités de recrutement des enseignants de l'enseignement professionnel posent la question de l'importance des enseignements pratiques et de l'apprentissage du geste. Avec des titulaires du master ne connaissant pas ou peu l'entreprise et les réalités pratiques du métier qu'ils enseignent, les élèves, attirés par l'enseignement professionnel pour son côté concret et vivant, risquent d'être déçus et les entreprises insatisfaites.

La formation continue des enseignants du MEN est assurée dans le cadre des Plans académiques de formation (PAF). Des stages en entreprise sont notamment proposés aux PLP, par le CERPET (Centre d'études et de ressources pour les professeurs de l'enseignement technique) pendant les congés scolaires. Cependant, la formation continue des enseignants ne permet pas de mettre à jour, de façon satisfaisante, leurs compétences techniques et disciplinaires et leurs connaissances des entreprises dans un monde qui évolue très rapidement.

L'alternance et les organisations pédagogiques innovantes

Le terme d'alternance désigne pour le grand public, aussi bien l'apprentissage sous contrat que les formations scolaires alternées. Au niveau du droit du travail l'apprentissage désigne un contrat de travail de type particulier combinant formation en entreprise et formation en CFA. Plus de 400 000 apprentis, relèvent d'un contrat de travail spécifique. Les formations dispensées dans les LP sont toutes en alternance depuis 1989. La durée des périodes de formation en entreprise varie avec le type de diplôme préparé : elle peut atteindre 50 % de la durée totale de la formation.

Ces formations concrètes redonnent à des jeunes, en difficulté avec les formations académiques, le goût de l'apprentissage d'un métier et plus globalement celui des études. L'apprentissage du métier par un maître d'apprentissage ou tuteur, séduit de plus en plus les jeunes. L'alternance, peut prendre des formes organisationnelles variées, depuis l'alternance juxtapositive qui fait cohabiter deux systèmes d'acquisition de savoirs et l'alternance intégrative où les savoirs interagissent et fusionnent effectivement. Les pédagogies de l'alternance, facilitent, chez de nombreux apprenants, l'acquisition des compétences et l'intérêt pour le travail manuel.

Au plan strictement pédagogique, il s'avère que les formations en alternance nécessitent de la part des trois acteurs (apprenant, maître d'apprentissage et formateur) une excellente concertation, et la maîtrise d'un projet pédagogique partagé.

La gouvernance du système

Actuellement, le développement de la formation professionnelle relève de la responsabilité des Conseils régionaux, des organisations syndicales et patronales et de l'État. Les objectifs de ces acteurs sont parfois divergents et les concertations débouchent sur des compromis peu ambitieux et parfois, même, sur des blocages. Le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP), qui définit les orientations régionales en matière de formation professionnelle, fait l'objet de négociations entre l'État et la Région sur l'offre de formation régionale, notamment l'apprentissage, la formation initiale scolaire, la formation professionnelle des adultes et la formation continue. Les observatoires régionaux emploi-formation, de plus en plus performants et crédibles, fournissent, aujourd'hui, des données fiables à partir desquelles les partenaires s'accordent pour négocier le PRDFP. S'agissant des politiques de l'emploi, la récente création des Pôles-Emploi (Fusion de l'ANPE et de l'ASSEDIC) a indéniablement renforcée la coordination des actions et des acteurs. Il n'en demeure pas moins que le pilotage du système emploi-formation, par les différents intervenants, demeure très perfectible.

Le fonctionnement des établissements

Les établissements (CFA, LP) remplissent une double mission : en formation initiale et en formation continue. Les LP sont dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière, ils sont administrés par un conseil d'administration (1/3 administration et élus locaux, 1/3 personnel de l'établissement, 1/3 usagers) présidé par un proviseur qui est, exceptionnellement, un spécialiste de l'enseignement professionnel. Il semble cependant que la participation effective des professionnels concernés soit très faible, alors qu'ils sont les mieux placés pour indiquer les évolutions des métiers.

Les établissements agricoles publics, qui s'appuient sur des conseils d'administration présidés par des professionnels, sont eux en parfaite adéquation avec les réalités de leur bassin. Les CFA privés sont gérés par des syndicats professionnels ou par des associations. Ils sont, généralement, très ouverts sur les réalités socio-économiques de leur bassin d'emploi. Pour élaborer leur projet de développement, les établissements s'appuient, le plus souvent, sur un réseau dense de partenaires et sur des études locales et nationales.

Le réseau d'établissements de formation professionnelle est jugé performant. Il dispose d'outils d'analyse qui lui permet de connaître les besoins de l'économie et de proposer des fermetures et des ouvertures dans des domaines porteurs. Ces propositions de renforcement de l'adéquation emploi-formation

émanant du terrain sont de plus en plus prises en compte et soutenues par les élus et/ou par les entreprises régionales.

Le label *Lycée des métiers*, attribué aux établissements scolaires garantissant une offre de formation en adéquation avec les besoins du milieu économique et proposant une palette cohérente de formations du CAP aux diplômes de l'enseignement supérieur (BTS), est un concept novateur qui s'inscrit dans une démarche qualité et qui traduit une vraie volonté des favoriser l'insertion des jeunes. Les LP sont engagés, depuis plusieurs années, dans des partenariats formalisés par des conventions en particulier avec les branches professionnelles. D'autre part, des initiatives telles que : les *Ingénieurs pour l'école* détachés dans les académies, les Conseillers de l'enseignement technologique interfaces entre les professions et les établissements ou les Chargés de mission *École-Entreprise* impliqués dans les *Parcours de découverte des métiers et des formations* (PDMF) généralisés à la rentrée 2009 sont à encourager.

Recommandations

1) Favoriser l'attractivité de l'enseignement professionnel

- Médiatiser les réussites professionnelles et les passerelles liées à la formation tout au long de la vie.
- Faire découvrir la richesse de l'enseignement professionnel qui intègre plusieurs disciplines technologiques et générales permettant de mixer les savoirs pratiques et académiques.

2) Favoriser l'orientation positive

- Aider les élèves à identifier les métiers correspondants à leurs goûts et à leurs motivations et les accompagner dans leurs choix.
- Faire observer les métiers pour développer des vocations par les travaux Pratiques et les visites d'entreprises.
- Ouvrir des internats pour accueillir les élèves éloignés des établissements de leur choix.
- Donner une formation aux acteurs de l'orientation par des stages en entreprises.
- Utiliser les outils informatiques pour une meilleure observation des métiers et de leurs évolutions.

3) Recruter des professionnels qui connaissent les métiers

- Recruter, dans des proportions significatives, les personnels compétents dans les disciplines technologiques et techniques parmi les professionnels confirmés des entreprises, destinés à l'enseignement et à l'encadrement (Chefs d'établissement, Inspecteurs...)
- Assurer la formation pédagogique des professionnels confirmés.
- Organiser la formation continue des enseignants tout au long de la vie.

4) Faire évoluer la gouvernance des établissements

- Animer les conseils d'administration des établissements par un président issu du monde professionnel et y faire participer un grand nombre de patrons d'entreprises à l'instar des lycées agricoles.

- Renforcer l'autonomie des établissements professionnels en particulier dans l'élaboration de la carte des formations et de la gestion des enseignants.
- Rapprocher pour ce faire les acteurs de la formation professionnelle, initiale et continue, de l'emploi au niveau régional.

5) Développer une meilleure connaissance des entreprises

- Développer les formations par l'apprentissage et/ou les stages de longue durée, surtout pour les niveaux V et IV
- Développer les liens réguliers avec les entreprises pour tous les enseignants, y compris pour les disciplines de l'enseignement général.
- Développer l'attention au réel, la formation au dialogue et le travail coopératif.
- Développer le goût de l'innovation et le goût d'entreprendre pour relancer l'ascenseur social.

6) Permettre des poursuites d'études adaptées et enrichissantes

- Favoriser la poursuite d'études en STS
- Mettre en place une meilleure liaison entre les lycées professionnels et les IUT
- N'accepter qu'exceptionnellement des bacheliers professionnels dans les cursus de licences universitaires

Remarque

Pour l'essentiel, les données statistiques figurant dans le rapport proviennent du document du MENESR, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche. RERS 2014.

Les autres documents utilisés sont :

- Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche. MEN. RERS 2009
- DARES Analyses Décembre 2011. N°089
- Note d'information du MENESR 15.02 AVRIL
- L'apprentissage au service de l'emploi, note du Conseil d'analyse économique, n°19, décembre 2014

Annexes

Les participants

Les académiciens ayant participé aux différents travaux, sous la présidence de *Patrice Desmarest* :

- *Gérard Béranger,*
- *Geneviève Comte-Bellot,*
- *Jean-Pierre Causse,*
- *Bernard Decomps,*
- *Yves Farge,*
- *Pascal Fournier*
- *Michel Frybourg,*
- *Jean Krautter,*
- *Pierre Lamicq, □ Yves Malier, □ Pierre Perrier.*
- *André Pineau*

Les contributeurs extérieurs permanents :

- *Yveline Ravary Inspectrice générale honoraire*
- *Jackie Fourniol Inspecteur honoraire d'Académie*

Les contributeurs auditionnés et les références des institutions visitées :

- *Patrick Baranger, directeur de l'IUFM de Lorraine et Fabien Schneider directeur adjoint de l'IUFM de Lorraine à Nancy.*
- *Bernard Bismuth ancien président de la Fédération des industries électriques, électroniques et de communication FIEEC.*
- *Joseph Puzo Président directeur général d'AXON (câblage) membre de l'Académie des technologies*
- *Hervé Savy doyen de l'Inspection générale à la DGER (Ministère de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Pêche).*
- *François Bonneau, président du Conseil régional du Centre.*
- *Jacky Rollion, proviseur du lycée des métiers de la maintenance automobile, des transports et de la logistique, Leclerc de Hautecloque à Saint Jean de la Ruelle 45.*
- *Marie Christine Lacroix, proviseur du Lycée Pierre et Marie Curie de Neufchateau 88.*
- *François Le Guillou, proviseur du lycée des métiers de la construction et de l'énergie Martin Nadaud à Saint Pierre des Corps 37.*
- *Gaëlle Pichereau, directrice adjointe chargée de la pédagogie au CFA du bâtiment de l'Indre-et-Loire.*

Les sigles

ANPE	Agence nationale pour l'emploi (a fusionné avec l'ASSEDIC en 2008),
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (a fusionné avec l'ANPE en 2008 pour former le Pôle Emploi)
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CERPET	Centre d'études et de ressources pour les professeurs de l'enseignement technique
CFA	Centre de formation d'apprentis
CPC	Commission professionnelle consultative
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du MEN
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
LP	Lycée professionnel
MEN	Ministère de l'éducation nationale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PAF	Plan académique de formation (MEN)
PDMF	Parcours de découverte des métiers et des formations
PLP	Professeur de lycée professionnel
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
PRDF	Plan régional de développement des formations
RERS	Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (MEN)
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise