

**Zeitschrift:** Revue économique Suisse en France  
**Herausgeber:** Chambre de commerce suisse en France  
**Band:** 77 (1997)  
**Heft:** 2

**Artikel:** Formation professionnelle des jeunes en France : regard critique  
**Autor:** Lacroix, Bruno  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-889297>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 30.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN FRANCE

# Regard critique

**Aujourd'hui, les chefs d'entreprise français portent un regard critique sur le dispositif de la formation professionnelle.**

**En effet, plus de 3 jeunes sur 4, de 16 à 25 ans, sont hors de la vie active soit parce qu'ils poursuivent des études, soit parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi.**

**Cela nous amène à formuler toute une série d'observations sur le système de formation français.**

### ► Le processus d'orientation se fait encore trop par relégation.

A tous les niveaux, l'orientation vers une formation pratique et professionnelle s'effectue encore trop souvent comme un processus d'exclusion et non comme l'expression d'un choix positif et informé. Sont le plus souvent déclarés orientés, les jeunes qui, à l'issue de la classe de troisième, rejoignent les formations techniques courtes en lycée professionnel ou en centre de formation d'apprentis. Ainsi fonctionne une liaison, ouvertement acceptée, entre échec scolaire et fonctions ouvrières ou petits emplois de bureau. CAP et BEP, dans la majorité des cas, sont imposés comme la conséquence d'une insuffisance scolaire dans les filières générales. Cette situation est généralement source de démotivation et d'échec. On conçoit qu'une école organisée de bas en haut par exclusion, élimination ou échec, par domination abusive



**Bruno Lacroix,**

*Président de la Commission nationale Enseignement-Formation, CNPF, Paris*





des aptitudes conceptuelles sur les savoir-faire concrets, par confinement de l'apprentissage et de l'enseignement, ne peut pas donner une image positive de l'économie, de l'entreprise et des métiers productifs.

► **Le système éducatif doit lutter plus fortement contre l'échec scolaire.** Chaque année, ce dernier rejette plus de 80.000 jeunes sans qualification professionnelle sur le marché du travail. Cette absence de qualification s'aggrave par l'acquisition incomplète des apprentissages de base et des comportements sociaux, rendant très aléatoire l'insertion dans l'entreprise. Une partie de la jeunesse de ce pays se marginalise ainsi chaque année. Une des raisons de ce constat tient en la difficulté pour le système éducatif de mettre en place un dispositif voulant favoriser l'égalité des chances, tout en ayant fait le choix de l'hétérogénéité des groupes et d'une gestion centralisée des établissements scolaires.

► **Nous assistons à un report constant de l'entrée dans la vie active.**

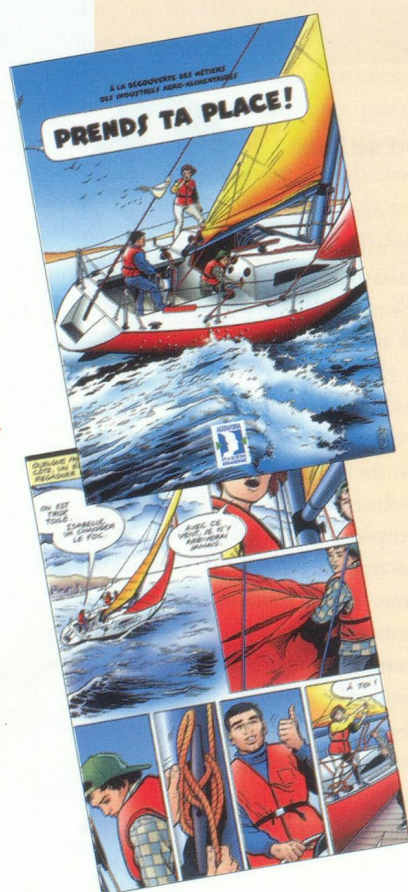
Sous la pression de l'intérêt conjoint des jeunes, de leurs parents, de l'école et parfois de l'entreprise, on assiste à une dérive inquiétante. Chaque diplôme à finalité professionnelle type Bac pro, BTS, DUT, qui devait conduire à l'entrée dans la vie active, change de nature, de contenu et devient un passeport pour la préparation d'un diplôme supérieur. Cette évolution s'accélère, sans doute sous l'influence de la crainte du chômage et sous l'effet de l'annonce de 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat.

► **Face à ce constat, le CNPF propose, pour plus d'efficacité, une nouvelle répartition des rôles entre les pouvoirs publics et l'entreprise dans le cadre de la formation des jeunes.**

Nous devons affirmer l'existence de deux grandes missions et répartir les rôles en fonction de chacune d'elle.

**1 La première mission** concerne le développement personnel et la qualification sociale, dont la responsabilité relève de

l'Etat. La compétitivité des entreprises passe par le développement maximum des aptitudes de chacun, qu'elles soient manuelles ou conceptuelles. Chaque jeune en situation d'échec est un appauvrissement de la société tout entière. La réussite de chacun doit devenir l'objectif premier et non la capacité à sélectionner les meilleurs. Il faut d'autre part rappeler à l'Education nationale ce que signifie le terme éducation. Peut-on ne pas garantir à tous les acquisitions minimum sans quoi l'insertion dans notre société est devenue impossible? Peut-on ne pas se sentir interpellés par ces jeunes qui n'ont plus l'environnement familial nécessaire pour construire un citoyen, soutenu par les valeurs qui font qu'une vie sociale est possible? Si l'Education nationale ne prend pas cela en compte, qui le fera? Elle doit se centrer sur ses missions de base, tout en garantissant les fondations sur lesquelles il sera possible de former un professionnel. Elle ne doit plus utiliser de joker pour se décharger de ses responsabilités : « Tu ne sais pas lire, va donc apprendre un métier ».



## "Prends ta place!"

**A**fin de sensibiliser les jeunes aux divers métiers de l'industrie agro-alimentaire, des représentants de ce secteur d'activité viennent de publier une bande dessinée intitulée « Prends ta place! ».

Cette B.D. est intéressante à plus d'un titre. D'abord, elle incite les jeunes à avoir une démarche volontariste vis-à-vis de leur choix professionnel : s'imposer au monde du travail car celui-ci ne s'imposera pas à vous.

En quelques pages, elle sait décrire à deux jeunes, l'un en cours d'étude, l'autre sans diplôme, en quête chacun d'un choix

professionnel, un secteur aussi diversifié que celui des industries agro-alimentaires.

Chacun peut y trouver sa place, en fonction de ses aptitudes, mais surtout de ses goûts : « On réussit d'autant mieux qu'on se donne à fond dans les domaines qui vous intéressent. ». Et ce jeune sans diplôme, sans perspective d'emploi, mais qui aime bricoler, a autant de chance de trouver une place dans le secteur des IAA que cette jeune fille, en cours d'étude, mais qui ne sait pas quel métier choisir...

à condition cependant de bien s'informer et de bien se connaître soi-même.

« Prends ta place! » est réalisée avec le concours de l'antenne Ile-de-France de l'AGEFAFORIA (organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle des industries agro-alimentaires), des IFRIA (Instituts de formation régionale des industries agro-alimentaires) et d'Eurorisk formation.

Scénario : Xavier Fauche (« Une bulle en plus »), Arnaud de Louvencourt, Maurice Normand.

Dessins : Marc Bourgne

Pour tout renseignement : **Agefatoria, Janie Harros, Service Communication. Tél. 01 41 27 61 59.**



## Coopération inédite entre MCC France et le rectorat de Nancy-Metz

**M**CC France et cinq de ses partenaires (Uniport/Ymos, Dynamit Nobel, VDO Instruments SA, Krupp Automotiv Systèmes France et Bosch) se sont engagés à favoriser l'insertion de jeunes, âgés de moins de 25 ans, sortis du système scolaire.

Ils recevront une formation les préparant au monde du travail et plus particulièrement aux postes à pourvoir chez MCC et ses partenaires pour la production de la Smart. Les entreprises partenaires se déclarent prêtes à embaucher d'ici la fin de l'année et courant 1998 près de 250 jeunes. De son côté, le rectorat de Nancy-Metz assumera pour les jeunes sélectionnés une formation

adaptée en les intégrant dans un programme d'accès à l'emploi afin de leur donner un maximum d'atouts pour une embauche définitive. En parallèle à ces contrats « formation-embauche », MCC et ses partenaires se sont engagées à promouvoir la

connaissance des secteurs industriels dans les écoles. Un exemple parmi d'autres d'action auprès des jeunes élèves afin, très tôt, de les sensibiliser au monde du travail.



## 2 La deuxième mission

est celle de la qualification professionnelle. Cette dernière ne peut être que sous la responsabilité conjointe des entreprises et des régions. Qui mieux qu'un professionnel peut former un professionnel ? Cela implique de séparer clairement la formation générale et technologique de la formation professionnelle initiale et continue. Pour ce faire, le rôle de l'entreprise dans la formation professionnelle des jeunes doit être accru ; l'entreprise doit attirer les jeunes autrement que par l'échec. Il faut agir sur les jeunes pour leur faire acquérir une meilleure connaissance de l'entreprise : culture économique et technologique. Le collège doit devenir le lieu de la construction du projet professionnel de chacun. Des actions significatives sont en cours (stages en entreprise, information sur les métiers, éducation des choix...). Elles gagneront à être intensifiées. Il est indispensable que le jeune et sa famille prennent conscience que le diplôme n'est pas le seul moyen de promotion. L'entreprise mettra en valeur les parcours professionnels qualifiants organisés en son sein, qui permettent

la promotion de chacun en fonction de ses compétences reconnues.

► **L'entreprise doit participer à la définition de la politique de formation professionnelle initiale** par une concertation permanente avec les branches professionnelles pour orienter le système de formation professionnelle initiale et aboutir à une véritable co-décision avec les pouvoirs publics et les collectivités locales. L'entreprise doit participer à sa mise en place par :

- une contribution réelle à la définition des référentiels et à la mise en œuvre de l'évaluation ;
- la formation de ses salariés à la fonction de tuteur ;
- un développement significatif de l'alternance sous contrat de travail ;
- une gestion prévisionnelle des emplois permettant au jeune salarié d'avoir accès, grâce au plan de formation de l'entreprise, à une formation qualifiante différée.

► **Notre vœu est qu'on ne fasse pas de formation professionnelle sans les chefs d'entreprise.**

Le CNPF a lancé une réflexion sur la compétence professionnelle : sa

définition, son mode d'acquisition, de validation, de qualification, parce que, faute d'engager ce débat, se poseront un jour de graves problèmes de compétences des salariés. Trop nombreux sont ceux qui ont été laissés en jachère en matière de gestion de leurs compétences. Quand on sait qu'aujourd'hui il y a à peu près un salarié sur deux qui n'est jamais parti en formation, que bon an mal an, on estime à 20% le taux de population active en situation d'illétrisme, quand on sait enfin que la compétence professionnelle va être l'élément-clé de la compétitivité des entreprises, on s'aperçoit que dans ce domaine il y a un gigantesque travail à faire.

Je voudrais réaffirmer, encore une fois, que la compétence professionnelle est au cœur de l'entreprise. Cela doit être la préoccupation constante du chef d'entreprise, préoccupation qui ne peut se déléguer à personne d'autre.

Parallèlement à cela, nous devons faire en sorte de mettre en place des dispositifs responsabilisant davantage les salariés en leur permettant de gérer leur capital de compétence, seul vrai rempart contre l'exclusion. 