

Actualité

Le CNPF lance "Cap sur l'avenir 98"

Cap sur l'avenir 98 est lancé. Depuis cinq ans, l'organisation patronale anime chaque année une campagne en faveur de l'orientation et de l'emploi des jeunes. 1998 ne fera pas exception : le CNPF se fixe pour principal objectif d'atteindre la barre des 400 000 contrats d'apprentissage ou en alternance.

"Car quoi de mieux que l'alternance pour apporter l'expérience professionnelle, composante-clé de la compétence ?", a souligné le président de la commission formation du CNPF, Bruno Lacroix, en clôture du séminaire national du CNPF, qui s'est tenu à Antibes le 11 mai. Ernest-Antoine Seillière s'est réjoui d'entamer une action de "social positif, offensif". Il a appelé les chefs d'entreprise à "remplir la mission la plus difficile et la plus capitale", "faire en sorte que les jeunes aient un emploi".

Toutes les actions entreprises depuis cinq ans seront ainsi "poursuivies et amplifiées" : 355 000 contrats d'apprentissage et en alternance ont été signés en 1996, 370 000 en 1997. Faisant allusion au recrutement de 350 000 emplois-jeunes dans le secteur public par le gouvernement, le président du CNPF a par ailleurs parlé de "grande œuvre nationale commune". Sur le thème de l'emploi des jeunes, le dialogue semble donc renoué.

"Cap sur l'avenir" va être décliné en régions. Ainsi, le plan d'action Rhône-Alpes, qui a été présenté lors du séminaire, prévoit l'accueil de 40 000 jeunes par les entreprises

Nicole Péry : pour "rendre effectif le droit à la formation"

LA PREMIÈRE INTERVENTION PUBLIQUE DE NICOLE PÉRY A EU POUR CADRE LE SÉMINAIRE DU CNPF À ANTIIBES, LE 11 MAI. SI L'UN DES GRANDS ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST L'AMÉLIORATION DES PERFORMANCES ÉCONOMIQUES, LA SECRÉTAIRE D'ÉTAT A MIS EN EXERGUE "LES IDÉAUX DE JUSTICE SOCIALE" QU'AURAIT DU TOUJOURS PORTER LA FORMATION PROFESSIONNELLE : "ELLE DOIT RETROUVER LA FONCTION D'INNOVATION QUI A ÉTÉ LA SIENNE DANS DE NOMBREUSES CIRCONSTANCES".

Nicole Péry a ensuite répondu à l'invitation de Jean Auroux, à Roanne, le 14 mai : une visite au Forum des Entreprises d'entraînement pédagogique qui lui a permis d'aborder le thème de la formation des demandeurs d'emploi. La secrétaire d'État souhaite en effet "conduire la réforme de la formation professionnelle d'une façon pragmatique en rencontrant des acteurs de terrain". Cette méthode

l'amènera à effectuer plusieurs déplacements d'ici septembre 1998, chacun centré sur un thème fondateur. Réformer la formation professionnelle, soulignait Nicole Péry le 11 mai, c'est "donner toute leur place aux nouveaux outils et aux nouveaux lieux de communication, c'est, plus globalement, considérer que l'acte d'apprendre est, et sera, de plus en plus multiforme".

Suite page 2

S O M M A I R E

| | |
|--|----|
| ACTUALITÉ : | |
| ■ Alternance : un contrat sur cinq rompu avant terme | 2 |
| ■ Projet de loi contre les exclusions : débats en cours | |
| ■ Les 60 ans de la FEP-CFDT | |
| AGENDA : | |
| ENTREPRISES : | 6 |
| ■ Etiquetage : former pour travailler autrement | 8 |
| ■ Un million de Français ont un projet de création d'entreprise | |
| SECTEURS : | 9 |
| ■ Un tableau de bord de la filière viticole européenne | |
| TEXTES OFFICIELS : | 11 |
| DOSSIER : | 15 |
| ■ La professionnalisation des emplois-jeunes | |
| RÉGIONS : | 23 |
| ■ Ile-de-France : Les obstacles à l'insertion professionnelle des femmes | |
| EUROPE : | 26 |
| ■ Nouvelles technologies : Esprit, pour porter les projets | |
| ■ Une Fédération européenne pour la formation ouverte et à distance | |
| RESSOURCES-FORMATION : | 27 |
| ■ Les mutations de l'apprentissage | |
| ■ Un outil pour évaluer l'insertion des jeunes | |
| KIOSQUE : | 30 |
| A TRAVERS LA PRESSE : | 35 |

► Suite page 2

Secteurs

Mille jeunes à former pour les téléservices ?

CériteX (1200 salariés), l'un des groupes français de services dans le domaine des télécommunications et de l'INFREP (Institut national de formation et de recherche sur l'éducation permanente, 250 salariés) ont signé, le 10 novembre, un accord cadre qui vise à former mille jeunes aux métiers des télécommunications et des téléservices.

Voir page 9

Régions

Services de proximité : état de l'offre

Des services rendus à domicile aux services aux particuliers en passant par ceux destinés à la collectivité, le secteur des emplois de proximité a élargi son champ d'intervention et se structure peu à peu.

Voir page 24

Ressources Formation

Parole à... Jean-Claude Moisdon,

Directeur de recherche à l'École des Mines de Paris
"Comment l'entreprise peut-elle gérer les savoirs ?"

Apprentissage organisationnel, organisation qualifiante, gestion prévisionnelle des compétences, le lexique des gestionnaires ne laisse pas de doute sur la place accordée, du moins dans le discours, au concept de compétence.

Voir page 29

A nos lecteurs

Notre prochain numéro, daté du 15 juin, sera un spécial "n° 500".
A cette occasion, il vous proposera un nouvel outil de travail...

► Suite de la page 1

Le CNPF lance "Cap sur l'avenir 98"

de la région, dans le cadre d'un "suivi en temps réel avec le service public de l'emploi". Les organisations patronales, "devant montrer l'exemple", accueilleront au moins un jeune au moyen de l'une des formules, alternance, apprentissage, UEP (unités d'expérience professionnelle). En Provence-Alpes-Côte-d'Azur, il est prévu - notamment - de mettre en relations 150 entreprises, 2 000 jeunes et les "facilitateurs", ANPE, DDTEFP, OPCA, AFIJ (Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur), etc. De 300 à 400 bacheliers en situation d'échec bénéficieront de 20 stages "jeunes diplômés". Les entreprises de plus de 100 salariés seront incitées à former des tuteurs et à dépasser les 2 % de leur effectif en contrats en alternance.

Le séminaire "Cap sur l'avenir" était aussi l'occasion pour le président du CNPF de présenter une nouvelle orientation stratégique : "La compétence professionnelle n'est pas le dernier concept à la mode mais une révolution managériale de même ampleur que la logique de poste et le taylorisme".

"Les enjeux sont colossaux : pour les entreprises, le premier capital sera de moins en moins les machines et les procédures, mais les hommes et leur capacité individuelle et collective, à faire évoluer leur organisation et à mieux satisfaire les clients". Pour Ernest-Antoine Seillière, il s'agit d'inventer de nouveaux modes de gestion qui ne se réduisent pas à la mise en œuvre de techniques de management, mais qui doivent se traduire au niveau des directions générales par une préoccupation permanente "d'amélioration des compétences de leurs salariés et leur adéquation avec le projet stratégique de l'entreprise".

Mais la définition des compétences n'est pas seulement une opération de mure technique, estime le président du CNPF, elle doit être le fruit d'un débat au sein du dialogue social. Si la France reste trop attachée à la course au diplôme, "seule clé d'une reconnaissance sociale réussie", il importe aussi que "l'entreprise montre que les parcours d'évolution et de promotion sont possibles". Cela implique un système de maîtrise et de validation des compétences acquises par le salarié au cours de sa vie professionnelle, assuré par l'entreprise et reconnu par la collectivité. À l'école, la transmission de toutes les bases théoriques et techniques, à l'entreprise, la prise de responsabilités dans la construction et la validation des compétences professionnelles.

Les discussions qui se sont tenues à Antibes se poursuivront lors des Journées de Deauville, les 7, 8, 9 octobre prochains. Elles seront consacrées exclusivement au thème des compétences professionnelles. ■

► Suite de la page 1

Nicole Péry : pour "rendre effectif le droit à la formation"

• Développer l'apprentissage et l'alternance

Nicole Péry a noté avec satisfaction, le 11 mai, que "les résultats enregistrés au cours des premiers mois de cette année marquent une reprise des formations par alternance" (plus 11 % entre le premier trimestre 1998 et le premier trimestre 1997). Nicole Péry les attribue à l'amélioration de la situation économique du pays, à la confiance des employeurs en la capacité des jeunes à s'intégrer dans l'entreprise et à la mobilisation des organisations patronales, syndicales, Conseils régionaux, organismes consulaires et services de l'État. La secrétaire d'État a souligné des zones d'ombre (mauvaise qualité de certaines formations, trop nombreuses ruptures de contrats, pas forcément liées à un défaut d'orientation), mais elle estime que la période qui

s'ouvre est favorable à une réflexion prospective sur ce thème.

Les débats qui ont opposé les tenants de la formation sous statut scolaire et sous contrat de travail lui semblent aujourd'hui dépassés. Face à la nécessité d'une "mise à jour permanente des compétences" et des "combinaisons de savoirs", l'alternance doit occuper toute sa place dans le système de formation.

Dans ce but, elle propose trois pistes de réflexion.

1 - L'extension de l'usage des contrats de qualification. Elle s'inscrit dans la perspective d'aide à la construction de parcours professionnels diversifiés, mais elle doit être "maîtrisée". Il revient donc aux partenaires sociaux "en particulier au niveau des branches professionnelles" :

Suite page 3

Alternance : un contrat sur cinq rompu avant terme

Environ 20 % des contrats de formation en alternance ne vont pas jusqu'à leur terme. C'est ce qui ressort d'une récente étude de la DARES portant sur les chiffres de l'année 1995. Le taux d'interruption prématurée grimpe de 16 % pour les contrats d'adaptation et 18 % pour les contrats de qualification jusqu'à 25 % pour les contrats d'apprentissage.

Encore faut-il préciser que ces chiffres ne prennent pas en compte les ruptures immédiates - intervenues moins de 24 heures après l'entrée en poste - et qui atteignent déjà 3 à 4 % chez les apprentis et les jeunes en contrat de qualification.

Les caractéristiques et l'utilisation propres à chaque type de contrat expliquent les différences constatées, qui sont confirmées par un

autre fait : deux ans après la signature du contrat initial, seuls 27 % des apprentis et 35 % des jeunes en qualification sont encore dans l'entreprise (avec le même contrat ou un autre), contre 51 % des jeunes recrutés en contrat d'adaptation, ce dernier étant souvent utilisé comme un contrat "à l'essai". Les taux de rupture varient quasiment du simple au double selon les régions et les professions : les employeurs déclarent ainsi 17 % de départs d'apprentis en Pays-de-la-Loire et 31 % en PACA, 15 % dans l'industrie des biens de consommation et 30 % dans les transports. Dans seulement un cas sur six, la rupture intervient d'un commun accord. Dans plus d'un cas sur deux, elle est le fait du jeune. Les motifs de cette rupture varient sensiblement selon les déclarations de deux

parties... et c'est souvent la faute de l'autre !

Pour l'employeur, le jeune n'était pas apte ou n'avait pas de goût pour le métier préparé, il ne respectait pas le règlement... Quant au jeune, il ne s'entendait pas avec le chef d'entreprise ou les collègues, parfois il déplorait qu'on ne s'occupât pas assez de sa formation.

De part et d'autre, on reconnaît aussi que les raisons personnelles ou familiales (déménagement, maladie, service militaire...) interviennent souvent, ce qu'atteste également la courbe saisonnière des ruptures, qui connaît deux pointes, en juin et en octobre... Pour le départ en vacances ou la reprise d'une scolarité. ■

DARES, Premières informations, premières synthèses 98.04 n° 17.1.