



« MÊME UN JEUNE AVEC
15/20 PEUT ÊTRE ORIENTÉ
VERS L'APPRENTISSAGE »

RÉGIS MARCON

CORÉDACTEUR D'UN RAPPORT
SUR LA VOIE PROFESSIONNELLE
SCOLAIRE POUR LE MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Les professionnels soulignent
surtout le manque
de connexion entre
monde scolaire
et monde de l'entreprise

monde scolaire et monde de l'entreprise. Selon Régis Marcon, la solution passe par « des mentalités à faire évoluer ». Les employeurs gagneraient à mieux connaître les cursus scolaires et ce que leurs apprentis vivent et apprennent à l'école. Les enseignants, eux, ne connaissent pas forcément le monde de l'entreprise et ne peuvent donc pas tenir compte de ses problématiques. S'ils s'en rapprochaient, ils seraient plus à même de former les jeunes, pourraient mieux les habituer à la vie ac-

« IL FAUT TROUVER
UN SYSTÈME POUR FAIRE
ÉVOLUER DE FAÇON
RÉGULIÈRE
LES RÉFÉRENTIELS »

JEAN-FRANÇOIS TOSTIVINT

DIRECTEUR ADJOINT
DU CFA MÉDÉRIC



tive, à être productifs et professionnels. Jean-François Tostivint exprime notamment le désir que les référentiels des diplômés évoluent plus souvent, pour suivre la réalité des entreprises: « Le référentiel de traiteur, par exemple, a 30 ans, et le métier a grandement évolué: aujourd'hui, presque plus personne ne va acheter directement en boutique de traiteur. Ce métier est plus axé sur l'organisation de réceptions et doit donc savoir travailler sur des offres différentes, du déjeuner à table à l'offre dînatoire. Je sais que c'est long et difficile à mettre en place, mais il faut trouver un système pour faire évoluer de façon régulière les référentiels. »

Le CFA Médéric mène par ailleurs un projet de restructuration plus vaste, toujours dans le but de mieux répondre aux besoins des employeurs. À terme, le centre de formation devrait voir sa capacité d'accueil passer de 700 à 1200 jeunes par an, notamment grâce à des formations courtes pour les métiers satellites de l'hôtellerie-restauration (femmes et hommes de ménage, personnel de spa, voituriers, etc.). « Les personnes obtiendraient à la fin un titre professionnel qui les sortirait d'une situation difficile de demandeurs d'emploi », précise Jean-François Tostivint. La création d'un hôtel d'application est prévue, en plus du restaurant d'application déjà existant.

Le rapprochement entre écoles et employeurs se met également en place sous une autre forme depuis la loi Avenir professionnel, qui permet aux entreprises de créer leur propre CFA. Accor, The Adecco Group, Korian et Sodexo se sont ainsi unis pour lancer un centre de formation commun pour les métiers de la cuisine et de la

par mois durant la première année du contrat. « Aller travailler 10 heures par jour pour gagner 500 € mensuels, ça ne motive pas un jeune de 14 ans. Surtout pour avoir un CAP de plus en plus dévalorisé, qui lui fera gagner 1 200 € par mois », présente Sandy Caire. Pour ce professionnel, une solution concrète serait que les parents épaulent leur enfant et s'investissent dans sa formation et que les employeurs jouent le jeu « parce qu'un apprenti n'est pas qu'un salarié à moitié prix et mal-léable à souhait ». Une revalorisation des salaires pourrait ainsi être une solution. Jean-François Tostivint est un de ceux qui défendent cette idée: « J'ai été patron, je sais que ce n'est pas facile, mais si les employeurs pouvaient avoir des aides pour mieux payer selon la pénibilité du métier, cela pourrait aider. »

Quant à la fameuse « passion », elle n'a pas disparu. « On sent dans la jeunesse actuelle une envie de projet », souligne Régis Marcon. Ils veulent que ce qu'ils apprennent ait du sens. Quand on donne du sens à un travail, il y a plus de chances qu'un jeune y adhère. Il est plus motivé s'il sait où il peut aller et plus fragile s'il ne sait pas. » Le chef triplement étoilé plaide ainsi pour que les rapports deviennent plus étroits entre professeurs de matières générales et professeurs de matières professionnelles. « On peut faire des cours de maths parallèlement aux cours de pâtisserie », suggère-t-il. La pâtisserie serait beaucoup plus précise et les maths auraient plus de sens. »

RAPPROCHER OFFRE ET DEMANDE

Les professionnels interrogés soulignent surtout le manque de connexion entre



« CRÉER NOTRE PROPRE CFA
AVEC D'AUTRES ENTREPRISES
NOUS PERMET DE PRENDRE
LA MAIN SUR
LE CONTENU PÉDAGOGIQUE »

ARANTXA BALSON

CHIEF TALENT ET CULTURE
OFFICIER D'ACCOR



Le référentiel du service a changé cette année, mais le précédent avait 20 ans.

restauration, qui sera effectif en 2020. « Créer notre propre CFA avec d'autres entreprises nous permet de prendre la main sur le contenu pédagogique. Plutôt que de travailler avec plusieurs CFA, aux contenus pédagogiques parfois différents, nous pouvons cibler nos formations, les faire évoluer en fonction de nos besoins et de nos outils et ainsi gagner en efficacité », développe Arantxa Balson, chief talent et culture officer d'Accor. Pour ces entreprises en forte et constante demande de main-d'œuvre, les enjeux sont multiples et à long terme. Selon Arantxa Balson, il y a à la fois un « enjeu stratégique pour compenser la carence structurelle de ressources sur le marché du travail et fidéliser et professionnaliser nos collaborateurs actuels, et un enjeu d'image employeur et, par conséquent, d'attractivité des métiers ».

Reste un levier à mentionner et actionner, pour mettre fin à la pénurie du personnel: revaloriser l'apprentissage. « Il faudrait que tout le monde, au collège et au lycée, prenne conscience que l'apprentissage fait partie du panel de formations disponibles pour tous les jeunes, se désolé Jean-François Tostivint. Y compris les parents, qui disent "passe ton bac d'abord" et envoient les jeunes faire des choses qui ne leur plaisent pas. » Régis Marcon, qui fait également partie de ceux qui pensent que « même un jeune avec un 15/20 peut être orienté vers l'apprentissage », a fait plusieurs suggestions dans ce sens dans son rapport. Il insiste notamment sur le fait que la voie professionnelle devrait être présentée comme une voie d'excellence dès le début de la scolarité et sur la mise en place de parcours ayant une double finalité. « Il faut que le jeune puisse se chercher, qu'il rentre d'abord dans une famille de métiers, qu'il puisse tâtonner pendant un an, explique le chef Marcon. Et qu'il ait ensuite la possibilité soit d'entrer dans un système d'apprentissage, soit de continuer vers des études plus poussées. » Ce qui permettrait de ne pas donner à des jeunes l'impression qu'ils doivent faire à 14 ans un choix inéluctable entre vie active et poursuite des études. Pour une réponse plus immédiate au problème de recrutement, Régis Marcon ajoute qu'« un travail de formation continue pourrait être mis en place pour accueillir tout en formant les immigrés qui sont en recherche d'emploi. »