

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE**

COMMISSION NATIONALE DU DÉBAT PUBLIC

DÉBAT NATIONAL UNIVERSITÉ EMPLOI

AUDITION DE LA CGPME

Mercredi 14 juin 2006

Structure auditionnée : CGPME

M. ROUBAUD
M. VEYSSET
M. POTTIER
M. TISSIE

La séance est ouverte à 16 h 07 sous la présidence de M. Hetzel.

M. HETZEL, Président.- Merci beaucoup d'avoir accepté de venir à la commission « *Université-emploi* ».

L'objectif de cet échange est que, dans un premier temps, nous puissions recueillir votre avis sur cette thématique « *Université-emploi* » qui peut être déclinée selon trois sous thèmes :

- 1) L'information et l'orientation ;
- 2) Le schéma du LMD et de l'insertion professionnelle ;
- 3) Les questions d'alternance et d'apprentissage.

Je vous propose de vous donner la parole et que nous ayons ensuite un échange sous forme de questions/réponses.

L'entretien retranscrit vous sera retransmis avant d'être rendu public sur le site de la Commission. C'est donc en totale transparence.

M. ROUBAUD.- Merci de nous accueillir et de bien vouloir nous entendre.

Je vais me charger du chapeau introductif, et les spécialistes autour de moi entreront dans le détail.

Je vous présente M. Veysset, Vice-président chargé des Affaires sociales ;

M. Pottier, Président de la commission Formation à la CGPME ;

M. Tissié, Directeur des Affaires sociales.

Les trois lignes dont vous venez de parler me permettent de souligner que notre problème essentiel, en tant que responsables de PME, par rapport à l'ensemble de ces jeunes, concerne l'employabilité de ceux qui sortent des écoles, quelles qu'elles soient (universités, grandes écoles et lycées).

En effet, nous sommes souvent face à des jeunes (je suis franc et rapide) qui ne connaissent pas du tout nos entreprises. Ils ne savent pas à 15 ou 16 ans ce qu'elles sont.

Une première notion, à notre avis, consisterait à apporter dès l'école la connaissance de l'entreprise. Qu'est-ce que l'entreprise ? 80 ou 85 % de ces jeunes vont un jour où l'autre se retrouver dans une entreprise sans savoir ce que c'est. Tout ce qu'ils croient en savoir est issu des feuillets qui ne les informent pas réellement de la réalité économique et sociale de l'entreprise.

Nous le retrouvons dans les universités : les jeunes qui y rentrent ne savent pas quelle voie choisir. Ils font des études, c'est sympathique, intéressant, voire passionnant, mais n'ont aucune idée des débouchés. Aussi, insistons-nous pour rendre cette employabilité réelle, pour que leur soient données des informations en amont afin qu'ils choisissent une voie et les types de formations qui les amèneront à un métier qui les fera vivre.

Nous pratiquons beaucoup l'apprentissage dans nos PME. Peut-être faudrait-il le prévoir davantage à un niveau d'études supérieures. Quant à la manière, les personnes présentes autour de moi en parleront.

J'insiste sur le problème de l'employabilité, quitte à aller jusqu'à *numerus clausus* pour les jeunes dans certaines branches dont on sait qu'elles ne déboucheront pas.

Il faut avoir le courage de mettre en garde un jeune pour qu'il n'emprunte pas cette voie car elle ne conduira ni à un métier ni à un résultat. Le jeune s'ennuiera toute sa vie. Il est certain que cette proposition n'est pas aisée à mettre en œuvre, mais nous sommes dans cette perspective.

M. VEYSSET.- Depuis quelques années, et notamment ces 24 derniers mois, la CGPME est en contact avec les responsables au sein de l'Education Nationale, responsables de l'Enseignement supérieur, à l'occasion d'un certain nombre d'échanges.

Cela a concerné à la fois le positionnement de notre Confédération sur l'appropriation au plan européen du concept LMD avec, très clairement pour notre sensibilité, le problème de la licence professionnelle, à savoir : se situe-t-elle déjà dans la mouvance de l'Enseignement supérieur ou reste-t-elle dans le cadre bien connu de nos entreprises, de nos branches mais également de celles et ceux qui nous représentent dans les territoires, sur plutôt l'aboutissement par le haut des niveaux 5, 4 et 3, c'est-à-dire ce que nous faisons dans le cadre de l'accompagnement et d'une présence au sein des CPC et de la CIC plus rattachés « *Enseignement professionnel* » de type lycée ?

Nous étions convenus -le Président vient de l'évoquer- qu'il y avait, selon nous, la nécessité, à travers les régions, les rectorats -même si ce n'est pas tout à fait la même couverture administrative- (c'est un problème qu'il faudra résoudre : comment décliner région administrative et rectorat ?) de réels partenariats avec celles et ceux qui représentent réellement la CGPME et en sont encore acteurs.

Nous nous sommes aperçu que trop souvent d'anciens responsables de la Confédération servent d'alibi à des débordements qui font que nous ne maîtrisons plus la situation des flux de formation et le fait que nous en arrivons, par rapport à des identifications de postes, de débouchés à moyen ou long terme couverts trois ou quatre fois par des propositions de formations. Là, c'est déraisonnable et source d'erreur et de jeunes en échec par rapport au niveau d'études qu'ils ont atteint.

A ce jour, nous continuons à être ouverts à un conventionnement possible entre l'Enseignement supérieur et notre Confédération, comme nous concevons que cela puisse également se faire entre l'Enseignement supérieur et le MEDEF.

Nous avons un certain nombre d'ancrages communs. Nous avons déjà évoqué le fait que la dernière année pourrait être développée dans un concept d'alternance puisqu'il s'agit de l'année d'intégration.

Cela peut être l'apprentissage et également, et c'est à étudier, une évolution dans l'approche que nous avons les uns et les autres des contrats de professionnalisation. Il y a là sans doute la nécessité d'être plus efficace dans l'insertion de celles et ceux qui poursuivent des études supérieures.

Cela étant, je vais laisser M. Pottier qui, à la tête de sa commission, a beaucoup travaillé sur ce que sont nos valeurs et nos repères.

M. POTTIER.- Mesdames et Messieurs, bonjour. Je voudrais devant vous balayer toutes les idées que nous avons pu émettre au niveau de la Confédération et de la Commission Formation Education, dont je m'occupe depuis quelques mois.

Je voudrais d'abord exposer toutes ces idées, puis conclure avec deux ou trois points qui me paraissent très importants.

Tout d'abord, un premier constat : les débouchés d'un certain nombre de formations professionnelles universitaires sont majoritairement dans de petites

et moyennes entreprises puisque ce sont elles qui embauchent aujourd'hui. On le sait bien.

Force est de constater que, malheureusement, la représentation naturelle de la petite et moyenne entreprise -je parle de la CGPME- est faible au sein des conseils universitaires. Il nous semble possible de remédier à cette difficulté.

On se plaint amèrement d'un manque de relations entre l'entreprise et l'université, notamment la TPE ou la PME et l'université. La première urgence vise à permettre un accès, et je pense qu'il est possible de modifier les statuts des conseils en ce sens, pour que les PME soient représentées. Ce serait un signe fort qui permettrait également d'avoir une vue globale, notamment dans les instances comme la Commission Formation et sur la politique que mène la CGPME avec les universités.

Aujourd'hui, cela se fait de manière diffuse par le « *recrutement* » de personnalités extérieures mais qui représentent ou représentaient plus ou moins la CGPME. Il serait intéressant de pouvoir clarifier tout cela pour un contact plus direct et des interlocuteurs désignés.

Ensuite, M. Roubaud a indiqué la nécessité dans certains cas de mettre en place un *numerus clausus* car il est impensable de pouvoir « *embarquer* » des jeunes dans des filières qui, en l'état actuel, n'ont aucun débouché professionnel. Bien sûr, je ne citerai pas de nouveau les exemples très célèbres et frappants qui existent.

Je crois impératif d'agir sur ce sujet car c'est entraîner des jeunes sur des voies dont l'issue est difficile. De plus, la nécessité se fait sentir de les reconverter et de les réorienter vers d'autres formations et cursus, et tout cela a un coût induit qui n'est pas mineur. Il y a certainement une réflexion à mener sur ce sujet.

Je rappellerai devant vous que même en admettant que l'on puisse porter le taux d'encadrement dans les entreprises en moyenne, et dans les PME en particulier à 20 %, ce qui serait déjà considérable, on ne peut espérer placer 50 % d'une génération issue de l'Enseignement supérieur dans des postes correspondant aux aspirations légitimes offertes après le cursus universitaire. Il faut entamer une vraie réflexion sur ce que l'on veut faire.

Il faut à tout le moins, et c'est un minima, une information claire, des mises en garde faites sur les faibles chances d'insertion de certaines filières car, effectivement la transparence et la vérité par rapport à ces jeunes est essentielle.

Troisième grande idée : il conviendrait que les filières de l'Enseignement supérieur considérées comme devant déboucher directement sur l'emploi soient évaluées principalement d'après ce critère, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. J'en reparlerai ultérieurement.

Il nous paraît primordial de privilégier systématiquement la dimension de la professionnalisation, notamment en intégrant une notion territoriale. Le maillage d'universités sur le pays est très important. Il s'est considérablement développé depuis plusieurs années en relation avec les réalités économiques du territoire. Un critère d'évaluation en fonction des débouchés professionnels nous paraît primordial pour les filières dites « *professionnelles* ».

En tout cas, c'est aussi une recommandation a minima : l'allongement de la durée des études induite avec le système du LMD devrait se traduire au moins par un impératif de période de professionnalisation dans la dernière année.

Nous évoquerons l'alternance qui ne correspond pas qu'à l'apprentissage : c'est une autre dimension. Nous insisterons sur le sujet. De cet allongement de la durée des études dans le cadre du LMD, y compris dans le « L » du LMD, nous pensons que c'est au cours de la dernière année qu'il est important qu'il y ait une espèce de sas d'alternance ouvrant un passage entre le cursus professionnel et l'exercice d'un métier.

Je poursuis sur le L. Il nous paraît essentiel d'identifier très clairement les filières professionnelles universitaires car je crois que le « *flou artistique* » demeure dans certains cas. Cette dimension n'est pas située dans un certain nombre de domaines. Nous nous retrouvons avec des étudiants qui partent sur un cursus universitaire sans avoir vraiment de perspectives quant à un débouché professionnel ou à un métier. C'est primordial. Il y a certainement un devoir d'inventaire, une classification à réaliser si l'on veut parler de filières professionnelles.

Concernant ces débouchés professionnels, on a parlé de l'éventualité d'un *numerus clausus*. Dans certains cas il faut mettre en garde. La situation est parfois identique pour l'Enseignement professionnel ou technologique, il faut que le critère de débouché professionnel reste prioritaire et que ce ne soit pas la présence sur un site universitaire d'enseignants chercheurs qui fasse que l'on maintienne telle ou telle filière de formation. C'est malheureusement le cas -on le sait tous- et, aujourd'hui, on ne peut plus se permettre ce genre de situation.

A propos de l'évaluation -c'est une redite-, je prends un exemple : au premier rang de ces critères, l'insertion professionnelle nous paraissait la dimension majeure. Pour vous donner un exemple de ce qui se passe dans les IUT, gros pourvoyeurs de main d'oeuvre qualifiée pour les PME, les critères d'évaluation sont aujourd'hui :

- 1) La politique de recrutement et l'évolution des effectifs dans lesquelles on note une dérive. J'en note une autre personnellement sur un remplissage forcé puisque l'évaluation se fait tout d'abord sur les effectifs.
- 2) Des évaluations sur des moyens personnels, locaux et pédagogiques.
- 3) Les éléments de professionnalisation, ce qui ne nous paraît pas sérieux ni correspondre aux besoins de la Nation. Encore une fois, pour nous, au premier rang de ces critères, nous plaçons l'insertion professionnelle, élément fondamental.

Je terminerai sur deux points avant de résumer trois idées importantes. S'agissant de la dimension Recherche et Développement, domaine sur lequel il y a beaucoup à dire, nous constatons en premier lieu que la Recherche et le Développement aujourd'hui sont peu orientés sur les problèmes des TPE ou des PME. Malheureusement, ces dernières sont souvent considérées comme pas assez nobles ou plus difficiles à définir ou percevoir.

Je pense notamment aux sciences humaines dans lesquelles cette problématique se retrouve très souvent. Quand on veut essayer de mener des partenariats on se heurte à des enseignants chercheurs qui, parce qu'ils sont principalement notés et que leur carrière est avant tout appréciée à l'aune de la recherche qu'ils développent, ont quelques réticences à se pencher sur des sujets afférents aux PME. Je trouve cela regrettable car c'est peut-être la vitalité de notre économie, mais aussi nos emplois, qui est derrière cette innovation.

Il nous semble capital que la Recherche et le Développement soient moins orientés sur des recherches académiques ou gouvernementales et un peu plus

orientés sur ce qui relève du domaine du transfert, notamment de technologies. Nous pensons notamment aux pôles de compétitivité. Si l'on veut aujourd'hui raccrocher les PME et les TPE d'un territoire dans les pôles de compétitivité, c'est un moyen très fort.

Le dernier point est un sujet qui nous est cher : le problème des qualifications. Il nous semble essentiel que les universités se penchent sur le problème des qualifications reconnues dans le cadre de diplômes nationaux mais aussi dans celui dit de « *diplômes d'université* » inscrits au Répertoire national des Certifications professionnelles qui permettent la mise en oeuvre de contrats de professionnalisation.

Je vais revenir sur ce sujet en conclusion puisque cet élément est capital.

Trois points-clés pour conclure mon propos :

1) L'orientation : je crois qu'il est grand temps qu'à l'école, au collège, au lycée et à l'université, on arrête l'orientation par la psychologie et qu'elle soit basée sur la connaissance des métiers. C'est un critère fort et il faut appeler un chat un chat.

C'est peut-être sur ce sujet que les liens doivent être beaucoup plus forts entre la PME, le système d'enseignement français et les universités, car cela nous paraît extrêmement important si l'on veut avancer dans le débat.

Se pose à nous un réel problème d'orientation quel que soit le niveau. Je crois qu'il faut aussi revenir sur la question de la méthode.

2) Le LMD : je rappelle le très fort attachement de la CGPME sur les formations à bac+2 dont ce système tend à gommer l'importance. Ces formations, notamment les DUT, correspondent aux besoins des PME.

Avec cette européanisation des diplômes, il ne faudrait pas que soit oubliée cette dimension à laquelle nous tenons beaucoup.

Il faut des formations à bac+2 professionnalisantes dont les critères débouchent bien sur l'insertion professionnelle et non sur une étape dans une poursuite d'études classique, ce qui a tendance à devenir la règle. C'était le cas du DUT ; on voit maintenant la dérive s'installer sur les licences professionnelles.

Je suis personnellement témoin de dérives sur ce sujet avec la licence professionnelle dont le critère d'évaluation devrait être l'insertion professionnelle. Nous voyons de plus en plus de jeunes suivre une licence professionnelle et poursuivre des études supérieures avec la plus grande facilité. Il n'y a pas de filtre. A quoi sert la licence professionnelle si c'est une nouvelle étape avec le DUT pour se diriger vers des études supérieures ?

Dernier point, et c'est celui qui nous est certainement le plus cher : l'apprentissage et l'alternance. Tout le monde parle de l'apprentissage avec le grand plan national mis en oeuvre pour le développement de l'apprentissage. Selon nous, c'est un sujet d'importance et sur lequel de nombreuses entreprises fondent leur recrutement.

Quand un candidat, avec le même cursus de formation, puisque nous sommes dans la formation initiale, donc le même diplôme, se présente à un poste en étant, soit issu de la formation traditionnelle, soit de l'apprentissage, pour le chef d'entreprise, trivialement : « *il n'y a pas photo* ». Effectivement, c'est le jeune issu de l'apprentissage qui aura la préférence dans l'embauche. Il a déjà une expérience et un savoir être professionnels, un comportement, ou cette dimension qui lui a été donnée par l'apprentissage.

Je voudrais évoquer deux autres volets de l'alternance, dont celui des stages. A ce sujet, il faut rappeler leur portée, notamment dans la dernière année du cursus des filières professionnelles. La dimension du stage nous paraît indispensable. Nous avons récemment signé une charte de déontologie à leur destination. Ce n'est pas pour en limiter les effets mais certainement aussi pour dire l'attachement qu'il peut y avoir à ces formules qui permettent là aussi une alternance entre la formation académique et l'entreprise.

Dernier point très important sur lequel il est urgent que l'université se penche : le contrat de professionnalisation. Ce dernier, encore méconnu aujourd'hui du domaine universitaire, est un système mis au point par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel il y a deux ans.

Il vient de rénover la formation professionnelle. Ce contrat de professionnalisation sur des périodes courtes de six mois à un an correspond en particulier assez bien à une dernière année d'enseignement dans une filière professionnelle. Pour vous donner un exemple très précis, on pense à la licence professionnelle ou à la deuxième année d'un master ; c'est tout à fait possible également puisque le champ de ce contrat de professionnalisation a élargi les possibilités de l'alternance par rapport au contrat de qualification.

Autre chantier de taille : un outil permettant l'insertion professionnelle, notamment pour les jeunes qui se retrouvent en difficulté et en besoin de réorientation dans leur cursus universitaire. C'est un point qui peut être développé.

Nous avons aujourd'hui, avec la serpentisation des formations universitaires, des possibilités de capitalisation des unités très ouvertes. Ce contrat de professionnalisation nous semble un outil pouvant s'adapter à ce type de situation et sur lequel l'université peut se pencher. Nous y avons travaillé.

M. TISSIE.- Il faut que l'université avec un grand « U » fasse connaissance avec le contrat de professionnalisation.

Le monde universitaire connaît l'apprentissage mais d'une façon très générale, comme les grandes entreprises. Le contrat d'apprentissage est largement utilisé par les PME et, le contrat de professionnalisation est aussi une formule qu'elles ont adoptée. Cette formule intermédiaire (le contrat de professionnalisation), différente de la formation initiale, pourrait être exploitée par l'université.

M. HETZEL, Président.- Une question concernant ce contrat de professionnalisation. Vous êtes partisans du fait qu'il puisse s'insérer en dernière année d'un cursus existant. Il ne viendrait pas en complément mais porterait sur la dernière période.

M. VEYSSET.- L'évolution, quelque part la novation dans l'assouplissement de ce qu'étaient les contrats d'alternance, vient du fait que le contrat de professionnalisation puisse être à durée indéterminée ou déterminée.

N'oublions pas, si on a à nouveau majoritairement à raisonner qualification, qu'il se substitue au contrat d'adaptation destiné à celles et ceux qui, titulaires d'un diplôme, avaient besoin, par rapport à une spécificité d'entreprise ou de secteur d'entreprise au sein d'une branche ou d'un métier, de pouvoir parfaire ainsi leur adaptation à l'entreprise.

Il est tout à fait envisageable de conclure un certain nombre de contrats à durée indéterminée entre les entreprises et les jeunes concernés. Ceux-ci débuteraient cette période de professionnalisation par une alternance entre leur dernière année d'université ou de grande école et l'entreprise.

Il nous faudra réguler les flux car ce n'est pas du jour au lendemain que les entreprises et les fonds collectés en matière de formation continue pourront suffire sur cet axe. C'est pour cela qu'il va sans doute falloir que ce soit suffisamment maîtrisé dans la durée et c'est aussi la raison pour laquelle on parle d'ultime année avant l'insertion, quel que soit le niveau des études, pour mieux en maîtriser les coûts correspondants.

Je sais déjà que l'université se verrait mieux destinataire de fonds d'apprentissage mais l'entreprise ne peut pas tout supporter du jour au lendemain. En effet, on ne peut se substituer à ce qui était jusque là une responsabilité d'Etat.

Mme BEVALOT.- Je vous remercie de vos interventions car j'ai vraiment retrouvé dans votre présentation extrêmement claire des thèmes qui nous sont chers et je suis très sensible à la connaissance que vous avez de l'université

Vous avez évoqué la question du transfert. Ce n'est pas le thème du jour. Pour moi qui vient d'une région caractérisée par la présence des PME -je suis en Franche-Comté-, j'ai assuré une présidence d'université et une vice-présidence dans un transfert de technologie et un pôle de compétitivité. (?)

Cette question de la rencontre d'une PME en matière de transfert de Recherche et de Développement est au coeur de nos préoccupations. Nous en avons besoin pour ne pas intégrer de nombreux organismes entre nos deux structures ce qui, finalement, nous fait perdre de la visibilité de part et d'autre.

Je me trouve face à un souci identique en formation.

Vous n'avez pas évoqué un certain type de diplôme, pour moi essentiel en matière de transfert, en lien avec les laboratoires de recherche et les PME, à savoir le diplôme de recherche technologique. Celui-ci conduit à des embauches systématiques et l'établissement de liens directs entre un laboratoire et une PME.

Nous n'avons pu reconduire ce type de diplôme. Je ne connais pas votre sentiment à ce sujet.

Le département d'IUT ou de licence professionnelle, dont le taux d'insertion professionnelle serait quasiment nul, ne devrait-il pas être reconduit ? On constate que ce sont des formations très coûteuses qui demandent beaucoup d'énergie et qui ne répondent pas à l'insertion professionnelle immédiate.

Vous avez très bien saisi que nous l'avons vécu dans les DUT et que nous le reproduisons pour les licences professionnelles. Vos représentants dans les commissions d'évaluation, présents, expriment-ils ce souci ?

M. POTTIER.- C'est bien ce que nous avons voulu dire : il ne faudrait pas que l'on retombe dans le piège des études courtes qui constitueraient la première étape d'un cursus long.

On mélange les genres. C'est largement entamé concernant le DUT. Si je prends ceux concernant les activités industrielles par exemple, c'est quasiment la règle. Un jeune commence par un DUT dans un domaine d'ingénierie quelconque. Il s'agit d'une étape pour lui permettre ensuite de continuer.

C'est un peu moins la règle dans le domaine tertiaire où l'on a plus de débouchés en termes d'insertion professionnelle à l'issue du DUT. Cependant, on voit tous les IUT essayer de se positionner sur le bac+3 pour être dans la course au LMD par le biais des licences professionnelles qui connaissent un grand succès.

Là où le bât blesse (et pour ne rien vous cacher j'ai moi-même des activités universitaires, cela me permet d'avoir une vision transversale du sujet), c'est que

les licences professionnelles ont un taux d'insertion inférieur à 30 % à la fin de l'année. Cela ne va plus.

Il me paraît encore plus dangereux que des universités accueillent ces licences professionnelles sans autre critère que la validation de la troisième année universitaire pour continuer un master. On dévoie le système. Malheureusement, ces jeunes risquent fort d'avoir une certaine aigreur sur les capacités du monde professionnel à utiliser leurs compétences. Voilà ce qui semble fondamental.

Je le répète, et nous l'avons indiqué plusieurs fois, le critère de l'insertion professionnelle nous paraît majeur s'agissant des filières professionnelles de l'université.

Mme BEVALOT.- Sans empilement.

M. POTTIER.- A propos de la Recherche, je n'ai pas d'avis sur le sujet. Mes collègues donneront d'autres réponses.

M. VEYSSET.- Concernant cette problématique du devenir de l'emploi et d'une meilleure approche des flux, il faut que nous soyons extrêmement prudents pour appréhender la réalité selon laquelle les deux tiers des emplois se trouvent dans les PME et le tiers restant dans les grandes entreprises.

Si ensuite on examine la composition de ces deux tiers d'emplois, on s'aperçoit qu'ils sont presque à l'identique du tiers représenté par les grandes entreprises. Cela signifie qu'un certain nombre de nos élites, ingénieurs, management ou autres seront néanmoins dans notre tissu de petites et moyennes entreprises.

Par conséquent, une toute petite unité de haut niveau peut n'être composée que de cadres. Les débouchés directs existent en petites unités.

Il ressort, à travers celles et ceux qui siègent à l'AGEFOS, notre institut collecteur paritaire agréé qui, en même temps, facilite et développe l'information et l'accompagnement des entreprises à travers le territoire, des phénomènes de réseau. C'est ainsi que de toutes petites entreprises, mis à part le chef d'entreprise, n'ont pas de cadre.

En revanche, elles seront regroupées par le biais de la sous-traitance ou de dépôt de marque dans un cadre d'enseignes, et ce regroupement nécessitera pour ces entreprises d'avoir des capacités de Recherche en divers domaines et des cadres, que ce soit en matière de ressources humaines ou fiscale.

Il faut être vigilant, dans la hiérarchie des emplois très qualifiés, dans les emplois de haute technicité comme dans ceux d'encadrement où le tissu des PME est extrêmement important.

Quand on va essayer de conduire l'appui de formations avec le ciblage du devenir de ces jeunes, ou demain des seniors, les grandes entreprises vont pouvoir vous dire qu'à neuf mois tel emploi deviendra vacant ou qu'il viendra en renouvellement d'un senior partant en retraite. Nous ne pouvons le faire à travers notre tissu de PME, y compris de TPE, sachant que nous représentons deux tiers des flux.

En revanche, on peut doubler une préparation si dans les grandes entreprises un besoin est identifié et que l'on sait que, par ailleurs, le marché du travail permettra au tissu des PME de l'absorber tout naturellement même si on ne peut pas dire où. Se pose alors un problème de quantification et de localisation. Les bassins d'emploi sont très différents et, notamment quand on se penche sur - hélas !- le non-emploi ou les régions trop fortement marquées par des caractères

de saisonnalité, il faut, là encore, trouver à réguler avec plus de finesse, ce qui est indispensable.

M. KEIGER.- Je ne suis pas issu du système universitaire français ni même de ce pays. Je voulais vous demander de confirmer ce que vous avez dit au début.

Vous proposez en tant que PME l'idée qu'en dernière année de cursus il y ait un système d'alternance bien établi. Est-ce bien ce que vous suggérez ? Ce qui existe actuellement n'est-il pas suffisant ?

M. VEYSSET.- C'est surtout très inégal d'un secteur d'activité à l'autre ou d'une université à l'autre. Nous l'avons vu à l'occasion de la recherche d'une nouvelle solution en vue de dénoncer les abus de stage se substituant à l'emploi, des stages de tourisme en entreprise au lieu d'être une véritable formation en situation réelle. Nous proposons à travers ce concept d'être plus équitable quel que soit le secteur d'activité ou le niveau de formation.

J'ai évoqué précédemment les niveaux 4 et 3. Dans la plupart des branches concernant le bac professionnel et les brevets de techniciens, jusque là on maîtrisait à peu près, soit les formations alternées, soit les stages correspondant réellement à la formation suivie.

En revanche, en Enseignement supérieur, pour être acteur en université du côté des Langues Etrangères Appliquées, quand je regarde où les jeunes dont j'ai la co-responsabilité vont en stage, c'est très inégal, que ces stages aient lieu en France, dans un pays européen ou outre Atlantique. Il serait souhaitable que l'on régule pour tout le monde.

M. TISSIE.- Il y a une autre dimension. C'est la dichotomie entre professionnalisation et contrat de professionnalisation. De ces interventions ressortent bien deux dimensions : d'une part systématiser en dernière année les périodes professionnalisées sérieuses et suffisantes et, d'autre part, que les universités n'aient pas honte de développer des qualifications, soit dans le cadre de diplômes nationaux, soit dans le cadre de diplômes universitaires inscrits au Répertoire national des Certifications et qui pourraient être préparées en contrat de professionnalisation.

Il n'y a pas de honte (et cela rejoint ce qui a été dit) à préparer dans le cadre de l'université des qualifications qui pourraient faire l'objet de diplômes nationaux en deux ans. C'est possible avec le contrat de professionnalisation qui permet d'aller, dans certains cas, jusqu'à 24 mois de formation ; celui-ci pouvant être utilisé aussi pour des qualifications d'université qui nécessitent de 6 à 12 mois. C'est cohérent avec ce que nous avons dit sur des formations supérieures mais pas trop longues.

M. VEYSSET.- S'appuyant bien sûr sur la VAE et les outils désormais mis en place.

M. KEIGER.- Hier, nous avons auditionné le MEDEF qui avait suggéré quelque chose de très similaire pour la dernière année d'études, quel que soit le niveau. Je voulais être sûr que vous étiez en phase. C'est quelque chose qui concerne éventuellement fortement cette commission.

M. TISSIE.- Il y a bien deux idées différentes.

M. VEYSSET.- Vous ne devez pas être surpris.

M. TISSIE.- On dit qu'il faut systématiser en dernière année une période professionnalisée ou d'alternance de façon beaucoup plus complète qu'actuellement.

Deuxième idée d'une nature différente : les universités -et c'est cohérent avec un des points centraux des différentes interventions- ne doivent pas craindre de préparer à des qualifications reconnues, soit dans le cadre de diplômes nationaux, soit dans le cadre de certifications inscrites dans le Répertoire national des Certifications qui passeraient par le contrat de professionnalisation.

Un exemple : M. X a fait deux ans de sociologie au-delà du baccalauréat. Il est titulaire d'un baccalauréat mais est inapte au travail en entreprise. Cependant, son niveau de formation de base est sans doute important. On peut lui proposer dans le cadre d'un contrat de professionnalisation une formation débouchant, soit sur un diplôme national (avec un contrat de professionnalisation de 24 mois), soit sur une certification, un diplôme d'université inscrit au Répertoire national des Certifications ; ce pourra alors être un contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois.

Mme HOLDER.- Deux éléments me troublent. Dans ce que vous dites, y a-t-il un engagement formel de la CGPME de trouver les entreprises accueillantes ? Tout le monde trouve cela logique.

Pour celui que vous qualifiez d'inapte, il faudra trouver une entreprise. Si vous voulez le diriger vers un contrat de professionnalisation, quel est votre engagement ?

Vous avez parlé de CDI et non de CDD. Un CDI signifie que le jeune est employé.

M. TISSIE.- Le contrat de professionnalisation peut être conclu en CDI ou en CDD.

Mme HOLDER.- Sortir d'un CDI est plus difficile.

M. POTTIER.- Savez-vous ce qu'est un CDI ?

Mme HOLDER.- Un peu.

M. POTTIER.- Vous ne le savez pas bien. C'est un contrat qui peut s'arrêter à tout moment.

Mme HOLDER.- Cela a un coût pour l'entreprise. Ce n'est pas la même chose qu'un CDD.

M. POTTIER.- C'est le contrat le plus précaire qui soit.

Mme HOLDER.- Les Prud'hommes les jugent souvent. Je ne suis pas d'accord avec vous, un CDI est plus contraignant pour une entreprise qu'un CDD. Je ne peux pas vous laisser tenir de telles affirmations.

M. ROUBAUD.- Nous pouvons constater que nous ne sommes pas d'accord.

Mme HOLDER.- Et sur l'accueil des entreprises aussi.

M. VEYSSET.- Il faut faire attention. On ne pourra pas trouver tout de suite suffisamment d'entreprises pour répondre à l'ensemble de celles et ceux qui poursuivent en université ou en grande école. Ce sera impossible.

En revanche, nous le vivons déjà, les jeunes n'ont pas pensé à de nombreuses entreprises qui ne nécessitent pas de formation particulière. Ces entreprises viennent trouver soit les branches, soit l'interprofession pour leur dire que des jeunes de deuxième ou troisième année universitaire, dans leur périmètre géographique, sont de plus en plus mal à l'aise. Ils ne voient pas la concrétisation qui pourrait les mener à l'emploi.

Parfois ces entreprises, au contact de ces personnes, viennent nous voir pour que nous leur construisions des parcours alternés alors que le contrat de

professionnalisation, soit en CDD, soit en CDI, au bout du compte, donne une lisibilité aux jeunes, d'une part avec l'obtention d'une qualification reconnue et, d'autre part, parce qu'ils sont dans l'emploi. C'est important.

Nous avons déjà à répondre à toutes les entreprises qui, depuis des années, s'étaient inscrites dans cette logique mais, parallèlement -et je réponds à Monsieur qui faisait allusion à ce qu'a pu dire M. Pebereau au nom du MEDEF- hier, notre souci visait une meilleure insertion dans la vie professionnelle et, encore une fois, la dernière année, sous système dit « *scolaire* » ou en contrat de professionnalisation, soit moitié en organisme de formation en université et moitié en entreprise.

Mme FRESSOZ.- Vous avez une idée des chiffres sur lesquels vous pourriez-vous engager ?

M. VEYSSET.- Oui, c'est la raison pour laquelle j'ai pris soin de vous dire que cela nécessiterait de s'intéresser davantage aux dernières années avant insertion et, à ce moment-là, par rapport à certains schémas d'études actuels, que ce soit une alternance poursuivie année après année. Cela demandera de réguler les flux entre ce que font les collèges, les lycées, les universités, les grandes écoles et les capacités de l'entreprise.

M. POTTIER.- Le système du contrat de professionnalisation est issu de la formation continue, contrairement à l'apprentissage qui s'inscrit bien dans la formation initiale.

A ce titre, les entreprises versent une partie de leur contribution à l'effort de formation auprès des OCPA, Organismes Collecteurs Paritaires Agréés. Ces fonds ont pour mission d'assurer le financement de ces contrats.

Mme HOLDER.- Il n'y a pas de charge.

M. TISSIE.- Un exemple : hors le brevet d'assistant de dirigeant PME/PMI, les formations de nature universitaire susceptibles d'être dispensées dans un contrat de ce type sont peu nombreuses. Ces dernières, de niveau intermédiaire, doivent être davantage proposées par le biais du contrat de professionnalisation.

M. BAUSSARD.- Qui est bien ouvert aux étudiants de formation initiale ?

M. ROUBAUD.- Oui.

Mme HOLDER.- De 16 à 25 ans.

M. TISSIE.- Cela concerne tout jeune de 16 à 25 ans qui désire compléter sa formation initiale. On ne peut faire plus large.

M. HETZEL, Président.- C'est intéressant car l'une de nos préoccupations sur « *Université-emploi* » est de voir comment il peut y avoir de la progressivité plutôt que d'être sur des sujets séparés. Il s'agit de créer de la fluidité.

M. ROUBAUD.- C'est le lien.

M. HETZEL, Président.- Un autre aspect nous préoccupe : le devenir des bacheliers professionnels. Parmi ceux qui quittent le système sans diplôme, les bacheliers professionnels ne sont pas les seuls mais ils sont en nombre important.

Que pense une organisation comme la vôtre de ces bacheliers professionnels d'une part et, d'autre part, pense-t-elle qu'il soit possible de mettre en place aujourd'hui de quoi amener le plus grand nombre d'entre eux à opter pour l'entreprise à la sortie de ce Bac professionnel ?

C'est finalement le même type de raisonnement que celui que vous teniez deux ans après en disant : plutôt que de voir des bacs+2, autant poursuivre aux bacs +3. Peut-on mettre en place de quoi capter des jeunes à l'issue du Bac professionnel ? Cela vous préoccupe-t-il ?

M. POTTIER.- Une majorité de PME apprécie le niveau de formation du Bac pro notamment parce que qu'il laisse une part intéressante souvent à l'alternance par les stages qui constituent une passerelle.

Aujourd'hui, c'est plus le problème du marché du travail tel qu'il est et de sa capacité d'absorption des générations actuelles qui pose un problème, mais il est ponctuel et se résoudra démographiquement dans les quelques années qui viennent.

D'ici un, deux ou trois ans on va sentir cet effet. Il a été annoncé que l'année charnière démographiquement était 2006. A partir de 2007/2008, il faut tenir compte de cette projection démographique dans le raisonnement, sinon nous allons commettre des erreurs. Les systèmes mis au point se révéleront complètement faussés d'ici deux ou trois ans.

Je fais -j'en suis « honteux »-, partie de cette génération qui n'a jamais cherché d'emploi. On est venu me chercher à la sortie de mes études supérieures. Avant de partir au service militaire, je savais déjà au bout de l'année où j'allais travailler, à quel poste et dans quelle entreprise.

Il m'arrive de donner des conseils pour rédiger des CV mais je ne l'ai pas pratiqué ou très peu.

Ce phénomène verra le jour ; c'est la raison pour laquelle il faut veiller à la qualité du bac professionnel. Je suis un frontalier et j'observe ce qui se passe en Belgique. Je crois qu'il faut conserver au Bac pro un maximum d'enseignements pratiques et ne pas rentrer dans une théorie pas toujours bien comprise par les jeunes qui suivent ce genre de formation. Les éléments basiques du métier sont importants.

Quand je regarde ce qui se passe dans l'enseignement belge qui rencontre un tel succès et qui aspire les jeunes de la région dont je viens, je pense qu'il faudrait instaurer des *numerus clausus* aux Français pour les enseignements et les filières professionnelles.

Un établissement frontalier que je connais reçoit des étudiants de 22 départements français. Cela ne concerne pas uniquement le Nord-Pas-de-Calais. Il faut savoir ce qui se passe ailleurs, ce qui fonctionne et le conserver.

Nous disposons encore peut-être à mon avis de deux ou trois années de transition mais projetons-nous plus loin car, encore une fois, le Bac pro est un niveau pertinent pour le recrutement en PME.

Mme FRESSOZ.- Les jeunes continuent des études parce qu'ils n'ont pas de débouché. Le système n'est pas aussi catastrophique que ce que l'on dit.

(Départ de Mme Holder à 17 h 07.)

M. POTTIER.- En termes d'absorption de jeunes, le problème actuel est conjoncturel et démographique. Il ne faut pas rentrer dans des systèmes que l'on va devoir remettre en cause dans les années qui viennent.

Concernant les baccalauréats professionnels, je constate une déviance bien française consistant à vouloir mettre plus de technologies et de formations théoriques pour un diplôme qui doit être essentiellement basé sur un savoir-faire

et des capacités pratiques. Je crois que c'est sur ce contenu plutôt qu'il faut travailler.

M. KEIGER.- Sur le volet Recherche et Développement, vous avez expliqué que très souvent celle dispensée en université est, en réalité, trop académique et peut-être trop éloignée des PME. Vous avez parlé notamment des sciences humaines qui ne sont pas suffisamment ouvertes.

Qu'attendez-vous des sciences humaines en particulier, puisque vous les avez citées ? Quel genre de Recherche et de Développement ?

Je sais qu'une agence a été ouverte pour estimer la quantité et la qualité de la Recherche réalisée en France. Celle-ci ne juge pas simplement la recherche fondamentale mais également ce que l'on appelle en Angleterre « *la recherche appliquée* », donc de la recherche de base fondamentale jusqu'à celle appliquée aux petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, souhaitez-vous que soit intégré dans l'agence d'évaluation de la recherche en France un critère allant dans cette direction ?

M. POTTIER.- Vous m'avez posé la question mais vous avez donné la réponse. Il me semble qu'il faut impérativement redonner toutes ses lettres de noblesse à la recherche appliquée concernant les petites et moyennes entreprises, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

A ce jour, on voit beaucoup de sujets de recherche orientés sur les grandes entreprises. Tout le monde travaille sur les mêmes cas. On va travailler sur « *l'Universal* », trouver des thèmes de recherche par dizaines, mais pas en direction de l'entreprise Dupont de telle région qui emploie 10 personnes et qui a besoin de recherche appliquée...

Il faut comprendre que les PME ont souvent des techniques spécifiques à leurs seules entreprises qui sont extrêmement pointues, d'où la difficulté ensuite de recruter et l'intérêt pour un chef d'entreprise des PME de pouvoir contractualiser avec un jeune alors qu'il est encore en fin de cursus de formation car il sera possible de le former aux spécificités de la PME.

Je suis chef d'entreprise de PME. C'est bien mon problème. Je ne trouve pas de formation ni de diplôme qui corresponde réellement à mon activité parce qu'elle n'est pas unique mais spécifique. Les meilleurs formateurs en la matière sont dans mon entreprise, ainsi que les matériels les plus pointus en la matière. Ils ne sont pas dans les organismes de formation ni dans les écoles ni à l'université.

M. ROUBAUD.- Les fonds européens de développement Feder cette année sont à la disposition des entreprises dans ce cadre de la recherche appliquée et non dans la recherche fondamentale.

Là encore surgit une difficulté : il faut que les entreprises s'approprient ces financements et cette recherche.

M. KEIGER.- Qu'attendez-vous des sciences humaines ?

M. TISSIE.- Déjà que les personnes sachent écrire et lire !

M. ROUBAUD.- Et sans faute d'orthographe.

M. TISSIE.- Même dans les rapports de recherche, on note une déficience dans la clarté d'expression. Ce n'est pas au niveau de la troisième mais dans l'expression à un niveau élevé. Ces communications écrites et « intellectuelles » sont en France plutôt en baisse à cet égard. Il existe de nombreux cadres de formation littéraire, il ne faut pas se tromper, et cela peut être une très bonne

filière, mais si les personnes issues des sciences humaines ne savent ni écrire ni synthétiser leur pensée, il n'y a pas de recherche appliquée. Il faut qu'elles puissent avoir la capacité d'écrire et d'exprimer clairement leurs idées.

M. VEYSSET.- Il ne faudrait pas vous laisser entendre que nous n'avons pas de petites entreprises qui ont elles-mêmes choisi d'être au service d'autres petites entreprises s'étant spécialisées, soit en matière de recherche, soit en matière de sciences humaines.

C'est ainsi que, sans même aller jusqu'au groupement d'employeurs, la CGPME, au niveau de l'Union nationale des Services, rassemble des petites entreprises dont la vocation est d'être les conseillers et les apports de savoir aux plus petites entreprises. C'est dans notre manière d'être organisé et structuré.

De même que nous avons parfois recours au secteur des professions libérales (les comptables, les architectes, etc.), il en va de même dans certains domaines juridiques ou de ressources humaines. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de débouchés dans les petites unités.

M. POTTIER.- Pour répondre à votre question, Monsieur Keiger, le domaine des Ressources humaines voit son importance grandir pour les TPE et PME. En matière de recherche appliquée, c'est un champ très ouvert.

Mme BEVALOT.- La discussion est intéressante. Vous avez évoqué la répartition des fonds structurels européens et le poids que prennent l'innovation, la compétitivité et la cohésion sociale. Vous avez cité deux acteurs que sont les PME et les universités.

Du côté de ces dernières, on voit s'amorcer un mouvement de retour dans la société des résultats de ces laboratoires pour le développement économique. On est mobilisé par cette volonté. Cependant, pour le passage à l'acte, le problème demeure identique : comment concrètement se rencontrer ?

Vous l'avez bien rappelé, chaque PME a sa spécificité et ses besoins. On voit que le laboratoire travaille sans difficulté avec des grands Groupes car le contact est simple.

Comment pouvoir accéder à l'expression des besoins et des attentes des PME car nous sommes persuadés que certains de leurs problèmes peuvent être des sujets de recherche fondamentale dans le domaine de l'innovation technologique et non technologique. Notre souci de la rencontre se retrouvera dans tout ce qui est dit.

On parle peu de la création d'entreprise ou de la reprise de petites et moyennes entreprises. Les universités, là encore, souhaiteraient apporter leur contribution dans l'entrepreneuriat et la sensibilisation à celui-ci. Cela ne saurait se faire sans un lien étroit avec vous. Comment avoir ce lien de confiance mutuelle, de complicité, sans repasser par tous les réseaux et par ces usines à gaz ?

M. ROUBAUD.- Cela passe par l'apprentissage de l'entreprise dès l'école avant d'aller dans cette hiérarchie des études, mais aussi par notre présence, nous chefs d'entreprise, dans les conseils d'université. C'est là où il y aura le vrai contact. Nous nous obligerons, si vous nous ouvrez les portes, à mettre des femmes et des hommes capables de répondre à vos questions. C'est à ce niveau que nous pourrons croiser nos expériences et que nous verrons comment faire en fonction de la région et de l'université. Chacun a ses spécificités et les chefs d'entreprise présents chez nous pourront nous aider et créer l'interface.

M. TISSIE.- Dans beaucoup d'universités de droit ou de sciences économiques il y a des instituts d'administration des entreprises. J'ai des souvenirs où l'entreprise (de l'I.A.E.), c'était l'administration ou les administrations ou alors,

déjà à l'époque, de très grands Groupes. La situation a évolué. Dans les instituts d'administration des entreprises, il faudrait presque une section PME.

M. HETZEL, Président.- C'est un univers que je connais bien. Pourquoi ce terme d'« *instituts d'administration des entreprises* » ? C'était pour reprendre l'univers anglo-saxon « *business administration* ».

N'entendez pas, quand vous regardez de près les IAE, qu'il y avait volonté d'aller vers...

M. TISSIE.- C'était très centré.

M. HETZEL, Président.- J'ai été fondateur d'un DESS de gestion de la petite et moyenne organisation à Lyon. Avec votre organisation, des actions sont menées.

M. TISSIE.- Cela s'est amélioré mais nous pouvons faire mieux.

M. VEYSSET.- Nous avons d'une part celles et ceux d'entre nous qui sont déjà présents dans un certain nombre d'universités, qui y dispensent des cours et qui se trouvent d'ailleurs parmi les premiers interpellés au moment où l'on construit les pôles de compétitivité et, au-delà, les pôles d'excellence.

Je vous rappelle que, grâce à notre outil commun avec les partenaires sociaux, AGEFOS, nous avons pu répondre à la demande d'un certain nombre de régions, à la fois conseils et préfets, de telle sorte que, par rapport à des projets territoriaux, nous avons fait le plein des enveloppes sur les fonds européens répartissables.

Nous avons déjà un certain savoir-faire pour regrouper des entreprises sur un territoire et en faire les interlocutrices d'un projet. Il y a peut-être, par contre, à mieux le partager par rapport aux supports universitaires, et notamment quand il s'agit d'accès à la recherche. Au-delà de la recherche fondamentale, nous avons également un tissu d'entreprises, et notamment de petites industries.

Aujourd'hui qu'a été démantelée l'industrie de l'Armement. Elles ont besoin d'avoir accès à la compétence autrement que par le seul lien d'être sous-traitantes d'une entreprise ou d'un Groupe plus important qui, à ce moment-là, ne transmet en matière de nouvelles technologies que le juste utile à la production parcellaire dont elles ne connaissent pas la finalité.

Ce lien avec l'université est nécessaire. Il concerne également les grandes écoles, les pôles de développement économique mis en place, non seulement par les régions mais par certains départements. Il sera indispensable de coordonner le tout.

M. KEIGER.- Votre organisme des PME me fascine car il est très important dans une économie moderne qui génère beaucoup d'emplois.

Je voulais avoir votre sentiment sur la culture que vous percevez chez l'étudiant de nos jours par rapport à l'entreprise et à l'économie de marché. C'est une question importante car si les étudiants n'ont pas une perception relativement positive de l'entreprise, ils ne veulent pas nécessairement s'y associer plus tard ou du moins sont assez réfractaires à apprendre ce qui concerne son milieu.

Ma deuxième interrogation concerne plus directement vos interventions ou celles de vos membres sur votre impression quant à l'université : ses locaux, son organisation et ses activités.

M. ROUBAUD.- Les jeunes n'ont aucune perception de l'entreprise. Nous avons réalisé un sondage il y a deux mois. La plupart de la population aime les entreprises, les PME. 75 % ont une bonne image du chef d'entreprise et quand

on leur demande : « *Où voulez-vous aller ?* », les jeunes répondent à 75 % : « *Dans l'Administration* » car ils ne connaissent pas l'entreprise ou à travers les excès de ce que l'on voit dans les journaux télévisés avec une image négative. Cela part de là. C'est du long terme sur 10 ou 15 ans. Il faut qu'en sixième, CM2 ou CM1 on apprenne aux jeunes ce qu'est une entreprise, quel est son but, sa finalité et comment elle fonctionne. Il y a un vide total.

La perception de l'université est complètement négative. On dit qu'il y a un décalage complet entre la réalité de l'entreprise et ce que l'on vit dans l'université. Là aussi se pose un problème de non culture, de non dialogue car je sais bien que, dans l'université, certains souhaitent que les jeunes trouvent des métiers mais le rapprochement fait défaut.

L'université est déconnectée de l'entreprise ; c'est un peu réducteur mais c'est vrai. Peu de chefs d'entreprise viennent dans les universités pour diffuser de l'information ou des cours. On a du mal à les trouver.

M. KEIGER.- Quel est votre état des lieux ?

M. ROUBAUD.- Je vais de temps en temps à Paris Descartes La Défense, mais aussi dans d'autres universités.

On a vu l'université il y a deux mois... On n'a pas envie d'y rentrer. Il faudrait qu'elle soit propre. C'est de la faute de tout le monde. Nous avons vu les films tournés il y a un mois lors des manifestations du CPE, c'est scandaleux. Il faut que ces jeunes respectent les lieux dans lesquels ils travaillent. Parfois, c'est vétuste -en effet- mais ce n'est pas grave. Il ne faut pas qu'ils soient dégradés ou cassés.

De bonnes universités sont de bons lieux, mais une grande partie a besoin de rénovation et de modernisation. Honnêtement, j'ai vu la semaine dernière des images d'universités que je n'ai pas vues depuis des années avec des salles d'informatique tout à fait à la hauteur. C'est bien.

M. POTTIER.- Cela arrive.

Je rends un hommage. Je n'ai pas fait d'études universitaires, mais une école. Je suis rentré dans le monde universitaire il y a huit ou neuf ans. Actuellement, je préside un IAE dans le Nord Pas-de-Calais. C'est un sujet qui m'est cher.

Cet IAE a deux formations en entrepreneuriat : une au niveau licence professionnelle et une autre en master 2. La CGPME est derrière nous et une convention a été passée avec l'Union territoriale régionale pour participer à cet enseignement en entrepreneuriat.

A propos de ma perception, quand je suis arrivé dans ce monde universitaire, la première fois, cette « brave directrice » (qui est une amie maintenant !) est venue me voir -j'étais Président régional de l'Union territoriale de la CGPME- pour me faire part de son envie d'organiser avec la CGPME une formation. Il s'agissait d'un IUP orienté vers les PME/PMI.

« *La gestion enseignée par quelqu'un qui n'a jamais rien géré, je n'y crois pas* » ai-je répondu. Elle est restée et m'a convaincu. Elle a réussi à me faire participer.

Il est extraordinaire de constater cette force et cette faiblesse. Une force, car je suis au milieu d'enseignants chercheurs très compétents, et une faiblesse compte tenu du système dans lequel fonctionnent ces enseignants à l'université : tout repose sur la bonne volonté de quelques individus. C'est affligeant !

Dans un institut comptant 30 enseignants chercheurs, cette bonne volonté repose sur cinq ou six parfois sept ou dix personnes et le reste, de toute façon,

n'est pas mieux ou moins mal rémunéré et ne travaille pas forcément plus ou moins.

Je crois qu'il y a un gros problème. Il faudra professionnaliser le métier d'enseignant chercheur.

Mme FRESSOZ.- Qu'est-ce que vous préconisez pour que les bonnes volontés se propagent ?

M. POTTIER.- Il faut fixer des objectifs et de bonnes rémunérations. Dans les grandes entreprises, cela se passe ainsi. Actuellement, cela ne repose que sur de la bonne volonté. C'est formidable mais c'est souvent des bouts de ficelle.

M. BAUSSARD.- Pour prolonger sur la connaissance ou la méconnaissance de l'entreprise, généralement, cette méconnaissance se retrouve à tous les niveaux, du primaire jusqu'au supérieur. Seriez-vous partisans d'avoir dans les cursus, formellement, des modules de connaissances de l'entreprise systématisés ?

M. ROUBAUD.- Cela se fait en Angleterre : il y a une formation à l'entreprise dès les plus petites écoles.

M. KEIGER.- Dans le secondaire, et même dans le primaire.

M. ROUBAUD.- Il y a des exemples dans le primaire en Irlande.

M. BAUSSARD.- Concernant l'employabilité, sujet qui vous tient à cœur, les personnes doivent être cultivées et employables. Quelles sont les compétences qui, selon vous, apparaissent incontournables dans le monde des petites et moyennes entreprises actuellement ? Que faut-il posséder indépendamment des savoirs spécifiques ?

M. ROUBAUD.- L'envie de travailler et de réaliser quelque chose. Il faut que les entreprises, les branches, les professions s'engagent à donner sur 10, 15 ou 20 ans aux universités -je ne sais comment- la possibilité d'exercer un métier et un travail.

Des chiffres vous ont été communiqués pour les grandes entreprises. Il s'agit d'un tiers et de deux tiers pour les petites. Pour ces dernières, on ne s'est pas trompé.

Dans les grands secteurs (l'automobile, le bâtiment, la métallurgie, l'hôtellerie, etc.) avec les 20 premières branches, on a 80 % des emplois. Il faut leur demander de donner les chiffres d'employabilité sur 15 ans et, systématiquement, tous les 10 ans de les mettre à jour.

Ce n'est pas simple mais ce sera déjà beaucoup mieux. On saura dire que là il n'y aura pas de débouché.

On parlait de sociologie. Je l'ai dit récemment à un congrès : je n'ai rien contre les sociologues, mais le jeune qui s'engage dans cette voie a peu de chances de trouver un débouché rapidement. Il pourrait faire un CAP de plomberie et de la sociologie pendant ses loisirs. C'est un peu « gag » mais c'est ainsi. Avant d'arriver à le dire aux jeunes, il faut qu'ils connaissent les entreprises et ce type de métier.

Tant qu'un jeune de quatrième ou de cinquième n'a pas vu une entreprise, il ne sait pas s'il veut être boulanger, mécanicien, etc. Si on lui fait voir dès l'âge de la sixième (ce qui va se faire) au cours de trois heures par semaine, on a une grande chance que le jeune dise qu'il a envie d'être professeur en médecine, mécanicien ou ingénieur.

M. BAUSSARD.- Que pensez-vous de la maîtrise des langues étrangères, de l'informatique, des connaissances juridiques, dont on a beaucoup entendu parler comme étant des prérequis indispensables ?

M. ROUBAUD.- Le juridique, c'est compliqué. C'est une spécialité : on choisit de faire du droit.

Concernant les langues on n'est pas bon. On fait 10 ans d'anglais et 10 ans d'allemand. Je peux vous réciter une poésie de Schiller et de Goethe mais je ne sais pas parler allemand. On n'a pas appris comment demander à aller dans un hôtel ni comment prendre un taxi.

J'ai un fils architecte qui a fait 10 ans d'anglais. Il n'en parle pas un mot. Ce n'est pas normal, car il a passé de nombreuses heures à l'école à apprendre l'anglais.

Je n'ai pas la solution, mais cela ne va pas.

M. BAUSSARD.- Au titre de la question de l'articulation avec le territoire, on traite de celle entre le schéma de développement et celui de formation. N'est-ce pas une vision qui peut être parfois dangereuse dans la mesure où nous gardons notre côté frontalier ?

On voit des emplois qui se déplacent vers la Belgique et, quand je discute avec mes collègues de l'université de Gand, j'apprends qu'ils forment des personnes qui vont travailler en Flandre et aux Pays-Bas, plus dynamiques et qui nécessitent une main d'oeuvre considérable.

N'est-ce pas difficile de se concentrer sur un territoire ? N'est-ce pas en fonction des niveaux et des secteurs de branche ?

M. POTTIER.- Cela dépend du niveau de formation. Si on parle du Bac pro, du Bac+4 ou Bac+5, on ne peut pas avoir les mêmes critères.

Je crois que plus on élève le niveau de formation, plus il faut avoir une vision internationale.

Un des gros reproches du système actuel avec la multiplication des universités décentralisées c'est, qu'au lieu de faire déplacer les étudiants vers les universités, on déplace les universités vers ceux-ci. C'est bien car ils ne sont plus mobiles mais, pour l'insertion professionnelle, ce n'est pas la bonne solution.

J'ai un exemple personnel : en 1970, dans la ville de province dans laquelle j'étais, il n'y avait pas de formation universitaire. Il fallait partir. Je suis monté « à la Capitale », et si je ne l'avais pas fait je ne serais pas ici. C'est la grande chance de ma vie, d'autant que cette ville compte maintenant une université de plus de 10 000 étudiants.

M. VEYSSET.- On est dans le cadre de la libre circulation européenne. Nous avons des représentants auprès d'un certain nombre d'instances, y compris quand il s'agit d'essayer de construire des équivalences. On y est parvenu dans quelques branches, notamment avec l'Allemagne mais, plus généralement, on a trouvé un accord sur des contenus de formations pour une reconnaissance d'un pays à l'autre.

Cela étant, concernant les zones dites « *transfrontalières* », on a enfin les premiers programmes, sur le financement de la formation continue, franco-allemands et franco-suisses. Ils ont permis d'atténuer quelque peu les reproches des uns et des autres de fournir un effort, y compris financier, de formations de professionnels et de voir immédiatement les bénéficiaires franchir la frontière et aller de l'autre côté.

Nous en sommes au tout début, mais ce n'est qu'avec des partenariats dans une meilleure logique que nous y arriverons. Notre handicap, à nous Français, est que nous avons développé, y compris en matière d'enseignement professionnel, notre fondement sur le service public de l'Education Nationale, là où dans les autres pays l'enseignement privé est beaucoup plus présent.

A tel point que, dans ces instances, nous avons eu à coeur de défendre nos diplômes Education Nationale là où d'autres concevaient déjà des diplômes européens. Tout n'est pas encore régulé à ce niveau. Il faudra qu'ensemble, car ce n'est que dans un cadre tripartite partenaires sociaux, Pouvoirs Publics et nous-mêmes, que nous trouverons sans doute un certain nombre de voies pour mieux travailler avec nos voisins.

M. TISSIE.- Un mot sur la prospective, s'agissant des branches : il y a une quinzaine d'années on avait cofinancé une idée commune : les contrats d'études prospectives -des branches importantes- qui avaient pour objectif à 5 ou 10 ans de prévoir les besoins en formation, en qualification et, en fonction des évolutions économiques, les possibilités d'emplois.

Depuis quelques années, même si les contrats existent dans certaines branches, cette idée est, semble-t-il, tombée en désuétude. L'université aurait un rôle important à jouer. Même les branches de taille importante n'ont pas les moyens de rechercher les compétences pour créer de vrais contrats d'études prospectives. Prévoir l'évolution d'une branche à 10 ans représente un énorme travail. Ce serait une idée à relancer pour la liaison branche/université.

M. VEYSSET.- Dans ce sens, au niveau du conseil d'orientation pour l'emploi, vous disiez que l'on dispose de très nombreuses statistiques. Il y en a une que nous n'avons pas et qui ne peut être réalisée avant 2009-2010, à partir d'une formation niveau 5, 3 ou 2. Que sont devenus les jeunes qui ont suivi ces formations ?

On dit : *« Les personnes ont suivi tel axe professionnel, il en reste 50 % dans la profession »*. D'accord, mais les 50 % autres sont-ils demandeurs d'emploi ? Non. Cela signifie que nous avons des formations qui, c'est vrai, au départ sont peut-être très précises, très spécialisées, mais qui se sont avérées être une école de l'entreprise, une école primo-transversale vers cette fameuse nécessité du savoir apprendre à apprendre ; on apprend toute sa vie !

Ce qui compte c'est que, quelque part, la première insertion soit la mieux réussie possible et après, on sait que, grâce à vous, toutes les passerelles existent.

M. BAUSSARD.- Compte tenu de la taille des entreprises car dans l'articulation *« Université-emploi »* apparaît la question des étudiants en rupture après le bac, on continue et on s'insère. Pour autant, il y a la formation tout au long de la vie et le retour en formation.

Compte tenu de la taille et des caractéristiques de vos entreprises, comment voyez-vous cette possibilité ? Un salarié qui s'en va est perturbant. Comment intégrez-vous cette dimension dans le futur ?

M. POTTIER.- L'accord national interprofessionnel réformant la formation professionnelle continue a apporté un certain nombre d'outils dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

J'avais dû dire deux mots en conclusion : il est grand temps que les universités s'intéressent à la formation tout au long de la vie.

Deux outils existent : le DIF, le droit d'initiative du salarié dans le cadre d'un compte annuel d'accès à la formation. Ce droit ne peut s'exercer qu'avec

l'accord du chef d'entreprise. On est bien dans un partage de la décision d'effort de formation. Je dis « *d'effort de formation* » car, pour le salarié, aller en formation n'est pas toujours évident.

Le deuxième outil est le suivant : la période de professionnalisation dont l'université doit se saisir dans le délai le plus rapide. Cette période permet à un certain nombre de salariés, notamment ceux en deuxième partie de carrière, de suivre une nouvelle formation, y compris en alternance pour, grâce à une validation des acquis professionnels, des acquis d'expérience ou par le biais d'une formation qui va améliorer leur employabilité, leur donner des perspectives de seconde carrière.

Je rejoins ce que l'on disait sur les formations courtes à deux ou trois ans. Ce dispositif est tout à fait exceptionnel. Ces exemples dans le monde sont peu nombreux. Il faut en être conscient.

C'est peut-être une exception française que l'on peut positiver. Aujourd'hui, réfléchir à son cursus de formation, c'est aussi réfléchir sur un temps beaucoup plus long. Là, il y a vraiment une réflexion de l'université à entamer car un dialogue entre PME, TPE et l'université doit s'instaurer pour savoir mettre au point les cursus de formation qui répondront à ce besoin.

M. BAUSSARD.- Sur la question des besoins des petites et moyennes entreprises et des très petites entreprises, au niveau des DUT nous avons vu que les diplômés universitaires technologiques s'étaient retrouvés au fil du temps au niveau d'opérateurs alors qu'il y a 20 ans ils étaient plutôt cadres.

Cela correspond-il au besoin des petites et moyennes entreprises ? Quelle serait la place des licences professionnelles ? Est-ce que dans l'entreprise, entre ce niveau DUT et le niveau bac+5, il n'y a pas de place pour une position intermédiaire ? Qu'est-ce qui est nécessaire dans votre système ?

M. VEYSSET.- Il est très difficile de répondre car, pour les plus anciens d'entre nous, si nous regardons nos références, nous sommes très nombreux à n'être titulaires que d'un CAP ou d'un BEP ou n'avoir eu que notre BEPC.

Nombre d'évolutions font qu'aujourd'hui nous allons trouver davantage de personnes ayant un bac général puis un BTS.

L'évolution est réalisée par le haut. Attention, on vit dans le cadre d'une société où tous les postes doivent être occupés et il faut être vigilant à ne pas surqualifier. Il faut surtout ne pas reconnaître de compétences à ceux qui en fait n'en ont pas. Aujourd'hui, on peut être préoccupé par certaines universités qui, dans des zones difficiles, n'hésitent pas –hélas !- à attribuer des reconnaissances par rapport à des connaissances qui n'existent pas.

Je pense que l'on fait fausse route même si, sous prétexte de socialisation de cette zone, on a voulu reconnaître plus l'un que l'autre comme ayant fourni des efforts.

Il faut donc se méfier de ne pas maintenir trop longtemps les jeunes en formation car ils poursuivent des études et n'arrêtent pas de les poursuivre. C'est ainsi que je me trouve dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration avec des personnes qui ont commencé en alternance en CAP et qui, neuf ans plus tard, après avoir rajouté une année de passerelle au niveau enseignement général pour aller vers le BTS, ne sont pas insérés. On en fait des enseignants qui n'ont jamais connu l'entreprise. Ce mal doit être régulé et éradiqué si possible.

Concernant la licence professionnelle, actuellement j'ai trois réactivités venant de l'université par rapport au début de la mise en place des masters. Si on parle de la Sorbonne, de Dauphine, les flux à l'entrée se sont maintenus. Si, par contre, on va dans des universités moins prestigieuses, on s'aperçoit que de nombreux jeunes choisissent de rester sur l'ancienne durée des études par rapport à ce qu'était la licence, par rapport à ce qu'était la maîtrise et ne pousseront pas l'année supplémentaire jusqu'au master car il y a aussi le besoin de vivre, de travailler et d'assurer son autonomie.

Attention, n'entraînons pas tout le monde sur la licence professionnelle. Ce serait un leurre car ils n'iront pas au-delà. Ce n'est pas une licence pour aller plus loin. Il faudrait comprendre que c'est la dernière étape avant l'insertion. On pourra peut-être s'y retrouver.

Pour le moment, je vous le dis franchement, on est mal à l'aise sur cette affaire de la licence professionnelle car on n'a pas de réelle lisibilité de ce à quoi elle correspond.

M. HETZEL, Président.- Une question revient très souvent : de manière générale on constate une évolution où les étudiants cherchent à pousser de plus en plus loin en termes d'études.

M. VEYSSET.- Les étudiantes surtout !

M. HETZEL, Président.- A partir de là, l'un des diagnostics que l'on peut être amené à faire est celui de considérer que l'un des facteurs explicatifs est en réalité que la formation tout au long de la vie n'est pas encore une réalité.

Que peut-on faire ? Là, nous avons besoin de l'appui des entreprises. En réalité, on peut se demander si un certain nombre de jeunes avait l'intime conviction au cours de leur carrière de pouvoir encore évoluer, d'éventuellement acquérir d'autres diplômes dans la durée, si cela ne les amènerait, dans un premier temps, à aller vers le monde de l'entreprise en se disant que ce n'est pas irréversible.

En France, aujourd'hui, quand on interroge les étudiants, on constate qu'ils poursuivent souvent des études car ils ont l'impression qu'il y a un côté irréversible. Une fois qu'ils ont quitté, ils ont quitté. Peut-on imaginer des systèmes pour grandir cette conviction et perception que les règles évoluent ?

M. ROUBAUD.- Très franchement, c'est de votre responsabilité, Monsieur le Recteur, d'apprendre aux étudiants ce qui existe dans leur carrière professionnelle en formation. Un jeune en deuxième ou troisième année dans vos universités ne sait pas ce qu'est un DIF ni que des formations possibles et des outils sont à la disposition de l'entreprise.

Mme FRESSOZ.- Deux éléments interviennent : une fois que vous êtes dans l'entreprise, vous n'êtes pas incité à faire de la formation continue et à retourner à l'université.

M. ROUBAUD.- Cela dépend de l'entreprise.

Mme FRESSOZ.- Il n'y a pas d'information mais valorisation du diplôme à l'embauche par l'entreprise. C'est votre responsabilité.

Sans une telle valorisation du diplôme en France, il y aurait beaucoup plus de facilités à recruter au niveau Bac pro ou Bac+2.

M. ROUBAUD.- Je suis d'accord. C'est un problème de mentalité, mais comment la changer ? Ce n'est pas évident.

L'information aux jeunes est de notre responsabilité à tous. Pour nous, chefs d'entreprise, c'est la même chose. Il y a beaucoup d'outils que l'on ne connaît pas. Les contrôles d'URSSAF (cela n'a rien à voir) ont été mal vécus. Cela fait 35 ans que je suis dans l'entreprise, je faisais un chèque parce que je ne savais pas. Maintenant, ce sont eux car nous n'utilisons pas toutes les possibilités qui existent !

Il s'agit d'apprendre aux chefs d'entreprise que former les salariés qui sont là depuis trois ou quatre ans, c'est dans l'intérêt de l'entreprise comme du salarié. Le chef d'entreprise va en avoir de plus en plus conscience car à force d'avoir évacué le muscle et la cervelle...

M. TISSIE.- L'université a un rôle à jouer en expliquant que les systèmes de formation tout au long de la vie professionnelle sont de plus en plus développés, mais aussi en expliquant à ceux qui rentreront dans l'entreprise, et qui voudront compléter leur formation, qu'ils devront le faire (souvent) en dehors de leur temps de travail.

Si on examine cette question des formations complémentaires ou supplémentaires avec, en regard, la réduction du temps de travail (nous avons la plus faible durée hebdomadaire et annuelle du travail) cela renforce – c'est mécanique – une forme de « rétractation » de certains chefs d'entreprise. Ils nous disent : « j'ai déjà une durée annuelle ou hebdomadaire très faible ; si, en plus, il faut que j'impute la formation de tel ou tel de mes salariés sur le temps de travail effectif, je suis réticent ».

L'information au niveau de l'université devrait comporter l'idée que, dans la vie professionnelle, une partie de la formation complémentaire devra être faite en dehors du temps de travail.

M. HETZEL, Président.- On touche à quelque chose d'extrêmement sensible. Cette idée est prête à faire son chemin, y compris d'après les études du côté des salariés, à condition que les entreprises acceptent le temps partiel.

Quelle est votre position en tant que CGPME par rapport à cette articulation en cours de cursus professionnel des personnes qui, à un moment donné, souhaitent basculer vers une partie de temps partiel ?

M. ROUBAUD.- Quand on voit une personne, un homme ou une femme, qui a envie de continuer à se former, on est tellement content que l'on est prêt à accepter. On a envie que les personnes se mobilisent. En général, si on pouvait faire chacun la moitié du chemin, cela se passerait bien.

Vous avez évoqué dans votre intervention le problème de la reprise d'entreprise et de la transmission. A qui transmettre une PME si on n'a pas d'enfant ? Dans 80 % des cas c'est transmis à l'extérieur ou à des personnes qui appartiennent à l'entreprise.

Prendre un ingénieur pour le transformer en chef d'entreprise nécessite deux ans d'études, etc. Vous formez cet homme ou cette femme pour qu'il reprenne la suite, et c'est en général l'entreprise qui finance. A partir du moment où c'est gagnant/gagnant on est prêt à donner beaucoup de temps.

M. VEYSSET.- Un autre exemple concerne les établissements étoilés Michelin. Pendant des années, le dénominateur commun en matière de formation, c'était le CAP. Aujourd'hui, on n'est pas au BTS et aucun n'a suivi un Enseignement supérieur.

En revanche, tous ont participé à des actions de formation continue devenues aujourd'hui formations tout au long de la vie : soit par la branche

professionnelle, soit par des initiatives locales, soit en s'appuyant sur des formations dispensées par les chambres consulaires, et ont rejoint l'Enseignement supérieur en suivant, par exemple, une session sur sept soirs ou une semaine pour acquérir le nécessaire afin de diriger une entreprise.

Nous l'avons dans notre mouvance mais de façon transversale de petites et moyennes entreprises. On peut regretter aujourd'hui dans le cadre des grandes entreprises et de certaines branches qu'il n'y ait plus cette possibilité de promotion sociale.

Autre exemple, la banque : aujourd'hui, si l'on rentre dans une banque, il n'y a plus de perspectives car, à l'échelon supérieur que vous pourriez ambitionner, on fait entrer des diplômés supérieurs et c'est en cela qu'il y a une certaine perversité.

Il faudrait qu'ensemble, en donnant à nouveau vie au contrat d'études prospectives, on régule mieux les insertions qui doivent se faire à tous niveaux.

Ne laissons pas croire que tout le monde peut aller dans l'Enseignement supérieur et avoir un emploi de niveau cadre. Ce serait contraire à la vie de la société que nous partageons.

M. POTTIER.- Pour reprendre l'idée, il faut aussi bien penser que la nature de nos emplois a changé.

Le contenu du travail d'un imprimeur sur tissu, quand j'ai créé mon entreprise en 1982, et celui de son travail aujourd'hui sur une machine à commandes numériques, avec possibilité de réglages infinis, etc. sont différents, bien que la personne soit la même et le titre du poste également.

On peut expliquer aujourd'hui pourquoi, pour accomplir ce travail, il faut être titulaire d'un Bac pro plutôt que d'un CAP.

Je mettrai un second élément en perspective : il y a 20 ans pour faire travailler quelqu'un en confection -j'en ai encore quelques-uns-, je prenais un CAP et j'avais quelqu'un assez vite opérationnel en moins d'un an. Aujourd'hui, je prends un Bac pro et je le mets sur une machine. Il ne va rien sortir car on a évacué dans la formation les aspects pratiques. On les a réduits à plus que néant et on compte sur l'entreprise pour faire le reste.

Là aussi, il y a un problème sur lequel il faudrait se pencher. Je vous rappelle ma comparaison belge.

M. HETZEL, Président.- Merci beaucoup pour cet échange.

M. ROUBAUD.- Nous vous remercions de nous avoir accueillis car c'est un point essentiel que d'avoir, avec le gouvernement, mis en place cette commission.

Quoi qu'il en sorte, ce sera forcément positif pour l'avenir des jeunes et de nos entreprises sur l'employabilité.

Merci de vous atteler à cette tâche !

La séance est levée à 18 heures.