

Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest – tome n°2

L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Commission "Education et Formation"

Rapporteur : Mme Monique MARTIN

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
Les Grands Chiffres	5
1 DEFINIR UNE NOUVELLE POLITIQUE D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE	11
1.1 LE DISPOSITIF D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE EST UN MOTEUR DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	11
1.1.1 Les enjeux de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le contexte de la mondialisation	11
1.1.2 l'affirmation du rôle social de l'enseignement supérieur et de la recherche.	12
1.2 LE DEVELOPPEMENT DES SYNERGIES AU NIVEAU REGIONAL ET INTERREGIONAL	12
1.2.1 le choix de l'action par projets partagés	12
1.2.2 les instances d'aide à la décision	13
1.2.3 la nécessité de l'observation préalable	14
1.3 DE NOUVELLES ORIENTATIONS EN MATIERE D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE	14
1.3.1 renforcer le dynamisme du couple " enseignement supérieur – recherche "	14
1.3.2 s'affirmer résolument dans la dimension européenne et avec un objectif de rayonnement international	16
1.3.3 mettre en œuvre un maillage complémentaire et harmonisé du territoire ligérien au sein du grand ouest	17
1.3.4 trouver de nouveaux débouchés pour l'offre de formation	19
1.3.5 offrir un cadre de vie attrayant	20
2 UN DOUBLE DEFII : DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE ET LA PERFORMANCE DES ETUDES SUPERIEURES	21
2.1 COMMENT AUGMENTER LE NOMBRE D'ENTREES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ?	21
2.1.1 L'enseignement supérieur doit contribuer plus fortement a la réduction des inégalités sociales et territoriales	22
2.1.2 Renforcer la construction des projets individuels	23
2.1.3 Permettre l'évolution des projets et des parcours	24
2.1.4 Lever les obstacles matériels	25
2.2 LES EVOLUTIONS NECESSAIRES POUR STIMULER LA REUSSITE DES JEUNES	26
2.2.1 Une meilleure prise en charge des étudiants dans les deux premières années de leur cursus universitaire	26
2.2.2 L'adaptation du contenu es enseignements aux réalités économiques et sociales	28
2.2.3 Deux chantiers prioritaires...	28
3 SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE AVEC L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE DANS LES PAYS DE LA LOIRE	31
3.1 LE CONTEXTE REGIONAL	33
3.1.1 un nombre de cadres insuffisant dans les pays de la loire	33
3.1.2 L'effort de formation professionnelle des entreprises en direction des salariés reste insuffisant	33
3.1.3 Comment la formation peut-elle accompagner la réalisation de l'objectif de doublement du nombre des cadres d'ici 10 ans ?	35
3.2 QUELLE CONTRIBUTION L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR APPORTE-T-IL A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ?	35
3.2.1 Les dispositifs de formation continue dans l'enseignement supérieur	35
3.2.2 La formation continue : un atout pour l'enseignement supérieur	37
3.3 LES LEVIERS A ACTIONNER POUR UNE MEILLEURE PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION CONTINUE	37
3.3.1 L'enseignement supérieur doit se rapprocher des salariés	37
3.3.2 Renforcer l'action des partenaires politiques	39

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest – tome n°2

L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Commission "Education et Formation"

Rapporteur : Mme Monique MARTIN

L'enseignement supérieur et la recherche constituent dans notre région et comme dans toutes les régions françaises, un système regroupant de nombreuses composantes publiques ou privées qui entretiennent des relations de coopération plus ou moins fortes. Il s'agit des universités (dont les IUT), des écoles, dont les grandes écoles, ainsi que des implantations de l'enseignement supérieur dans l'enseignement secondaire (BTS et Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles - CPGE).

INTRODUCTION

Le système est particulièrement diversifié et il permet d'accueillir plus de 100 000 étudiants.

Si les structures de l'enseignement supérieur concourent toutes à dispenser de l'enseignement à des jeunes titulaires d'un baccalauréat, de profondes différences existent entre elles, principalement en termes de missions, statuts et financements.

LES GRANDS CHIFFRES

Sur une population totale de 3 292 521 habitants, on compte 102 287 étudiants (année 2002-2003).

808 940 élèves sont apprentis ou étudiants (public et privé hors et sous contrat) se répartissent ainsi :

- 661 814 élèves relevant de l'Éducation nationale
- 102 287 étudiants (2002/2003)
- 28 772 apprentis
- 16 067 élèves relevant de l'agriculture

- Près de 4 000 établissements d'enseignement dont 3 081 écoles 653 collèges et lycées relevant de l'Éducation nationale (public et privé hors et sous contrat)

- 41 lycées d'enseignement agricole, publics et privés, relevant du Ministère de l'Agriculture
- 62 centres de formation d'apprentis
- 3 universités publiques (dont 6 IUT et 2 écoles d'ingénieurs)

- sur 7 sites 16 écoles d'ingénieurs non universitaires dont l'École Centrale de Nantes
- 1 Université catholique sur 4 sites et une école universitaire, l'ICES
- 1 institut universitaire de formation des maîtres (IUFM)
- 88 autres établissements d'enseignement supérieur (2002/2003)

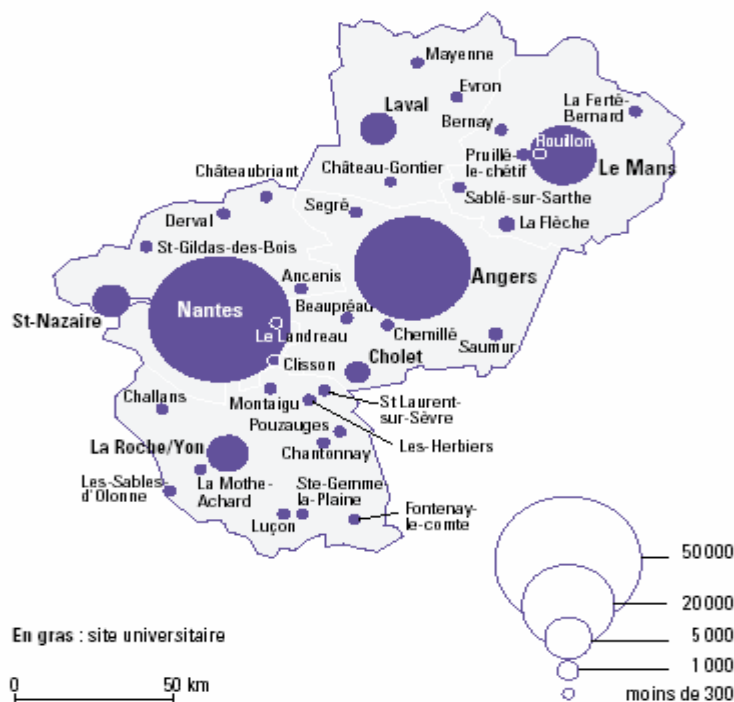
66 417 personnels rémunérés par l'État dont :

- 50 635 enseignants (2002/2003)
- 25 070 stagiaires en formation continue (2002)
- près de 125 000 diplômes délivrés chaque année
- un budget de 2,339 milliards d'euros dont 94,12% pour la rémunération des personnels

L'Académie de Nantes est la 4ème académie de France par sa population scolaire (après Versailles, Lille et Créteil)

Répartition géographique des étudiants

PLUS DE 100 000 ETUDIANTS ACCUEILLIS SUR 37 SITES



Source : DAGE - Rectorat

Les trois universités d'Etat sont soumises à l'obligation d'accueil jusqu'au niveau L de toute personne possédant un diplôme lui permettant d'entrer dans l'enseignement supérieur : elles accueillent environ 50% des étudiants. Les écoles dont les grandes écoles ainsi que l'Université Catholique de l'Ouest (UCO) et l'Institut Catholique d'Enseignement Supérieur (ICES) forment des jeunes sélectionnés sur des critères scolaires, auxquels s'ajoutent les facteurs culturels ou économiques. Un peu plus de 20 % des bacheliers choisit les sections de Brevet de Techniciens Supérieurs (BTS) implantées dans les lycées. Le solde des bacheliers se répartit entre les Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles (CPGE) et les autres formations (paramédicale, art, etc.).

Ces différents types de structures connaissent des problématiques différentes mais toutes sont confrontées à la baisse démographique qui les frappera jusqu'en 2015.

Par ailleurs, les différents statuts (publics, privés ou mixtes, avec une complexité encore plus importante pour les financements) ne donnent pas à tous les acteurs le même degré d'autonomie. Cependant, de façon générale, les principes de responsabilisation et d'autonomie gagnent du terrain, de même que les pratiques de collaboration entre les différentes structures.

Cette réalité du système de l'enseignement supérieur n'est pas propre aux Pays de la Loire, dans ses forces comme dans ses faiblesses : on se limitera donc à ce descriptif schématique pour travailler sur ses caractéristiques régionales, celles sur lesquelles il est possible d'agir.

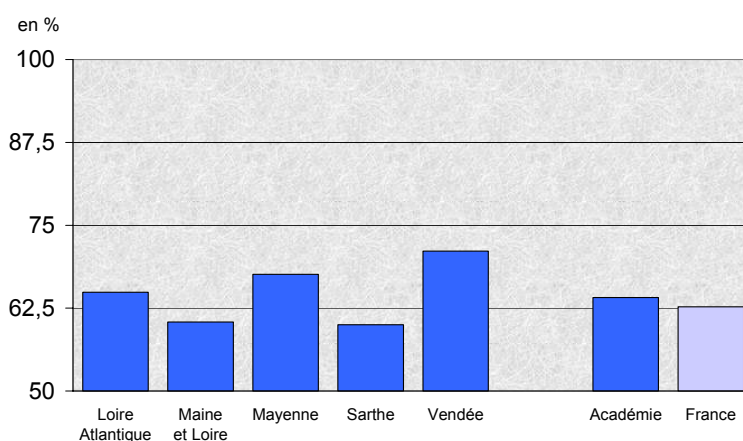
Les Pays de la Loire accusent un fort déficit de diplômés de l'enseignement supérieur ainsi qu'un retard en recherche fondamentale et appliquée.

Le large panel de structures d'enseignement supérieur ne parvient pas à placer les Pays de la Loire à égalité en termes de taux de poursuite d'études avec le reste du territoire : les sources officielles indiquent que le taux d'accueil des bacheliers dans l'enseignement supérieur est inférieur de 6 points au taux national et de 3 points au taux des seules académies de province. Le ratio de 50% des étudiants ligériens inscrits dans une filière universitaire est à comparer avec la moyenne nationale hors Ile de France, près de 60 %.

Les graphiques présentés ci-dessous, tirés des données établies par le Rectorat de l'Académie de Nantes, illustrent quelques faits marquants qui caractérisent la situation des Pays de la Loire :

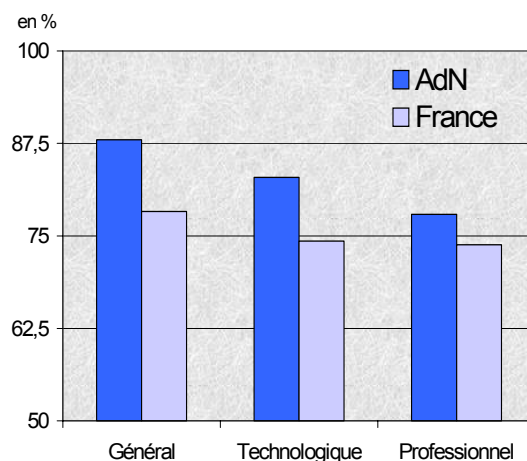
- un nombre de bacheliers plus élevé que pour la moyenne nationale
- des taux de réussite aux différents baccalauréats supérieurs à la moyenne
- des taux d'accueil particulièrement favorables dans les filières courtes (STS) et relativement peu élevés à l'université

COMPARAISONS DE PROPORTION DE BACHELIERS PAR GENERATION ENTRE LES PAYS DE LA LOIRE ET LA FRANCE



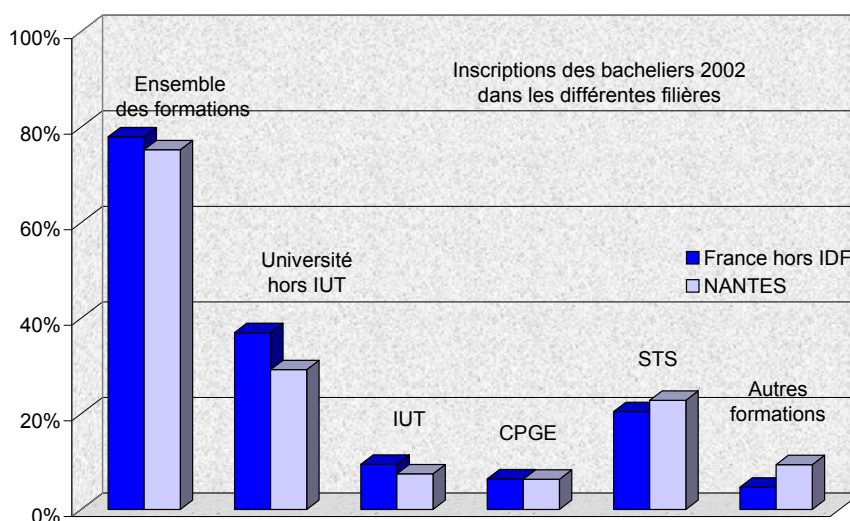
proportion de bacheliers dans une génération - au lieu de résidence- session 2003

COMPARAISONS DES RESULTATS AU BACCALAUREAT



Quel avenir voulons-nous pour les Pays de la Loire ?

COMPARAISONS DES TAUX D'ACCUEIL



Les données du Rectorat de l'Académie de Nantes indiquent en outre que:

- l'entrée à l'université et dans les grandes écoles se fait essentiellement à partir des bacs généraux
- les bacheliers technologiques se concentrent dans les Sections d'enseignement Technologique Supérieur (STS)
- les bacheliers professionnels, très minoritaires dans l'enseignement supérieur, y compris dans les sections STS, se répartissent dans l'apprentissage et l'insertion; ainsi, pour l'année 2003, environ 5 500 bacheliers sont directement entrés en apprentissage ou dans la vie active

C'est l'ensemble du système d'enseignement supérieur et de recherche qui n'est pas suffisamment attirant pour une proportion encore trop importante des jeunes ligériens. Le rapport prospectif du CESR présenté en 2003 par la commission " Education et formation " avait déjà mis en avant ce retard paradoxal car dans le même temps, la situation des enseignements primaire et secondaire dans les Pays de la Loire est meilleure que dans la plupart des régions françaises, avec une des premières places pour le taux de réussite aux différents baccalauréats (général, technologique et professionnel).

Les universités d'Etat n'ont été ouvertes, dans leur configuration actuelle, que tardivement (au début des années 60 pour Nantes, au début des années 70 pour Angers et Le Mans) et elles se sont rapidement trouvées confrontées à un double défi : achever leur structuration et accueillir un nombre toujours plus important d'étudiants.

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

Evolution des effectifs d'enseignement supérieur dans l'Académie depuis 1967

	TOTAL GENERAL	dont UNIVERSITE S (hors ingénieurs)	dont ECOLES D'INGENIEUR S	dont CPGE et STS
1967/1968	16156	12939	1237	1479
1977/1978	33126	26002	1346	3688
1989/1990	66172	44012	2317	12238
2003/2004	104363	60350	6681	19108

Source : Rectorat d'Académie de Nantes (public et privé, tous ministères)

Quand les universités ligériennes avaient encore à faire face à des questions de croissance en matière de construction, d'équipement et de constitution des équipes, elles ont dû absorber la formidable montée en puissance des effectifs qu'ont connu toutes les universités françaises. A titre d'exemple, dans les Pays de la Loire, pour l'année 1973, l'enseignement secondaire a produit 9 000 bacheliers contre près de 30 000 en 2004 ! Le retard pris par les universités ligériennes n'a pas été comblé et, alors que d'autres régions peuvent offrir un panel complet de formations, la nôtre laisse sortir de ses frontières davantage d'étudiants qu'elle n'en accueille.

En conclusion, les Pays de la Loire présentent des bons taux de réussite au baccalauréat et disposent d'un précieux capital humain bien formé par l'enseignement secondaire mais ils ne transforment pas l'essai. Aussi bien en termes de formation qu'en termes d'emploi, ils n'offrent pas à tous les jeunes en capacité de le faire la possibilité de construire des projets professionnels de haut niveau. De plus, ils ne se sont pas donné les moyens (en termes d'accueil et d'offres de formation) d'attirer en nombre suffisant les jeunes résidant hors de notre région ou les jeunes étrangers. Des étudiants ligériens sont également obligés de quitter la région car les cursus choisis n'existent pas, en particulier en IUT ou au niveau D (pour Doctorat), ou ne bénéficient pas d'une notoriété suffisante.

Comment enclencher une nouvelle dynamique ?

Il s'agit désormais d'enclencher la mutation de l'outil de formation pour le rendre plus attractif, plus performant et pour en faire un moteur économique et social. Les grands axes de développement et les projets d'envergure doivent être définis au niveau régional, mais inscrits dans l'espace français et international. Le processus de Bologne, dans lequel vingt neuf pays européens se sont engagés en 1999, vise à l'instauration d'ici 2010 d'un espace européen de l'enseignement supérieur dans lequel les étudiants et les personnels pourront se déplacer grâce à la reconnaissance de leurs qualifications. Lors de la réunion ministérielle de Prague (2001), la dimension sociale du processus a été introduite ainsi que la reconnaissance de l'enseignement comme un bien et une responsabilité publics. En outre, en novembre 2002, la déclaration de Copenhague a confirmé ces orientations dans le domaine de la formation professionnelle.

La question du pilotage est centrale : acteurs à impliquer et principes de fonctionnement à adopter. Le processus devra se mener dans l'imbrication des différents niveaux de compétences, du niveau régional renforcé par le processus de décentralisation au niveau de l'Etat et de l'Europe pour les grandes orientations stratégiques.

Pour relever le défi, le système de l'enseignement supérieur devra savoir s'adresser aux jeunes que l'environnement socio-culturel ou l'isolement géographique éloignent a priori des études supérieures. Il lui faudra communiquer sur la forte connexion qui existe entre les formations de niveau supérieur et l'accès à des emplois attractifs. Mais le travail de sensibilisation mené pour des publics spécifiques ne doit pas pour autant faire passer au second plan les objectifs qui concernent tous les étudiants : le

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

renforcement de la pertinence et de la performance d'un enseignement intégré dans le contexte européen.

Les questions d'enseignement supérieur et de recherche concernent également les salariés car la formation des cadres (dans leurs fonctions techniques ou d'encadrement) est un enjeu essentiel pour la compétitivité des entreprises, ainsi que pour leur transmission. Depuis 1984, par la loi dite Savary, les universités ont reçu la mission de formation continue que des organismes publics et privés (dont les grandes écoles) exerçaient déjà. L'accord national interprofessionnel de 2003 et la loi de mai 2004 renforcent ce champ d'action puisque leur titre intègre, dans une formulation qui ne fait d'ailleurs pas l'unanimité, la notion de formation professionnelle tout au long de la vie.

Bâtir une politique régionale dans un cadre national

Chacun connaît la crise nationale qui, au premier semestre 2004, a posé avec force les questions de la place du savoir dans notre société, de l'organisation et du financement de la recherche, ainsi que la liaison entre enseignement supérieur et recherche. Nombreux et issus d'horizons très divers, des rapports ont permis d'alimenter les débats préparatoires à la loi d'orientation et de programmation de la recherche (annoncée en janvier 2004 et prévue pour le printemps 2005). Dans la même perspective, les Assises des Etats Généraux de la recherche ont rassemblé fin octobre 2004 les chercheurs et le monde politique. Dans tous les cas, si les propositions divergent fortement, les constats de départ se rejoignent sur les efforts consentis par l'Etat pour le financement de la recherche : ils sont notoirement plus faibles en France que dans les pays les plus engagés dans "l'économie fondée sur la connaissance", selon la formulation retenue par le Conseil Européen de Lisbonne en 2000. Quel que soit le type de réforme souhaitée, il y a un quasi consensus pour penser qu'une hausse du financement est indispensable afin de permettre à la recherche d'être un véritable moteur économique et social.

Il ne s'agira pas de répondre à des questions qui relèvent du niveau national. La place fondamentale de la recherche a été réaffirmée pour le territoire ligérien, en mettant l'accent sur la liaison indissociable entre un enseignement supérieur de grande qualité et une recherche de haut niveau. La question de la valorisation de ses résultats est traitée dans le cadre de la réflexion sur le développement économique. Il est d'ailleurs nécessaire d'affirmer que la recherche ne se limite pas au champ des sciences dites "dures" et des "sciences du vivant", et qu'elle ne concerne pas seulement les entreprises de production. Les sciences humaines et de gestion sont aussi de nature à améliorer la performance du système économique. En outre, que l'on sache ou non l'exprimer, on attend de la recherche qu'elle participe du progrès humain dans sa double dimension économique et sociale.

1 DEFINIR UNE NOUVELLE POLITIQUE D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE

1.1 LE DISPOSITIF D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE EST UN MOTEUR DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Dans les précédentes décennies, la vision stratégique de la Région s'est principalement centrée sur les besoins des branches professionnelles et la formation au niveau V en correspondance avec les besoins exprimés par le tissu économique. L'enseignement supérieur s'est développé essentiellement en réponse aux attentes des jeunes bacheliers.

Si les grandes écoles ont toujours affirmé leur ancrage dans le cadre économique et social, la priorité n'était pas la même pour le monde universitaire. Mais les universités publiques ont désormais réglé leurs problèmes de croissance et entrent dans une nouvelle phase. L'examen des bilans et programmes que bâtissent les universités et écoles montre que chaque acteur a conscience des nouveaux enjeux pour l'enseignement supérieur et la recherche français. Parallèlement, des entreprises de plus en plus nombreuses expriment de nouveaux besoins en matière de formation et de recherche-innovation.

Mais l'addition de volontés sectorisées ne fait pas une politique générale et c'est à une démarche globale entraînant des décisions et des actions partagées que les acteurs doivent s'engager.

1.1.1 Les enjeux de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le contexte de la mondialisation

Par la force de son attractivité, ce couple enseignement supérieur-recherche doit enclencher un mouvement d'appel vers les entreprises dont les activités nécessitent un environnement propice à l'innovation et contribuer à la préservation des activités de production. De la qualité de la formation des managers de demain dépendra une part de notre compétitivité économique.

Pour mieux répondre aux besoins pressentis du monde économique, en particulier dans notre région, il faudrait savoir dans quelles filières investir et sur quelles compétences s'appuyer. En ce qui concerne les filières, différents observatoires dont ceux des branches professionnelles permettent de connaître les grandes tendances. La Mission Interministérielle pour les Mutations Economiques (MIME), lancée à Nantes début 2003, a donné naissance à un observatoire régional. Celui-ci regroupe un certain nombre d'acteurs compétents du service public de l'emploi, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux... Cet observatoire a produit des études, sans doute insuffisamment exploitées. Mais de façon générale, il est difficile de confronter des données partielles et hétérogènes qui ont été collectées par des structures différentes et à partir d'objectifs propres à chacune d'entre elles.

Ce que notre région affiche aujourd'hui comme un point fort peut devenir demain une faiblesse, voire un handicap. En 2003, les Pays de la Loire sont passés au 3^{ème} rang pour l'emploi industriel. Mais le tissu de main d'œuvre est fragile. Une récente étude publiée par l'INSEE et inspirée du modèle de Reich, montre que 47 % des emplois sont potentiellement exposés aux délocalisations.

C'est parce que l'on se projette dans une vision dynamique, parce que l'on sait que nombre d'activités sont menacées qu'il faut mener une réflexion de fond sur les compétences dont l'économie ligérienne aura besoin dans ses composantes industrielles, commerciales et managériales. Les projections sur les secteurs d'activité sont un exercice difficile surtout quand il est question de les traduire en termes d'emploi. En revanche, on peut s'appuyer sur l'analyse des compétences transversales que demandent les nouvelles activités professionnelles. Différentes structures, dont l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (l'ARACT), le Centre d'Etudes et de Recherche sur les emplois et les qualifications (CEREQ) mènent des études dans le domaine des compétences et des qualifications. Elles ne sont pas suffisamment utilisées.

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

La mission de l'enseignement supérieur est également de former des futurs actifs ou des salariés capables d'évoluer dans la société à partir d'un premier métier. Il ne s'agit pas de vouloir un asservissement de la formation aux besoins économiques ni de proposer une adaptation à court terme : il convient d'élever les niveaux de compétences des Ligériens par l'enseignement supérieur et la recherche pour permettre de mieux satisfaire les besoins économiques et sociaux tels qu'on peut les prévoir pour les 15 prochaines années. Plus une population est formée, plus elle est apte à réagir à l'imprévu et aux situations complexes. Il peut en aller de la survie des entreprises et par conséquent de la sauvegarde de l'emploi. Il en va également de l'intérêt individuel des étudiants, futurs salariés, qui peuvent engranger dans l'enseignement supérieur un précieux capital de savoirs et de compétences.

1.1.2 L'affirmation du rôle social de l'enseignement supérieur et de la recherche.

On limite trop souvent la réflexion sur le développement régional au développement économique et à la recherche scientifique et technologique. La très grande majorité des orientations stratégiques régionales (2000-2010) renvoient uniquement à ces domaines. De façon générale, l'impact de la recherche concernant les sciences humaines, juridiques et managériales est minoré alors que l'essor d'une région n'est pas lié uniquement à la performance de ses outils de production. Par exemple, les jeunes diplômés rompus à la résolution de questions technologiques de haut niveau se retrouvent souvent confrontés à des situations de gestion de salariés pour lesquelles ils n'ont pas du tout été préparés. Le fossé ou les conflits entre les métiers d'expertise et ceux d'exécution naissent souvent d'une formation insuffisante à toute la dimension de l'emploi exercé.

C'est la société dans son ensemble qui a besoin des savoirs et compétences développées par les filières sociales, gestionnaires et les sciences humaines. Développer les capacités à communiquer et à travailler en équipe dans une économie en réseau, réfléchir et agir en termes de projets et non plus de métiers : voici les nouveaux enjeux de l'organisation du travail, aussi bien dans les associations que dans les entreprises publiques et privées. Il faut aussi porter la réflexion au plus haut niveau sur les grandes questions qui traversent toute l'activité humaine et soutenir les équipes de recherche dans ces domaines. Rappelons que dans notre région, la Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin a acquis une bonne notoriété sur les thèmes concernant le lien social. Le rapport " Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest " affirme les spécificités culturelles des Pays de la Loire " à la fois racines, exigences et sources de succès et d'attractivité ". La question du lien social n'y est pas étrangère et c'est là une opportunité de lier étroitement recherche et développement régional.

Un jeune diplômé est aussi un citoyen. La réflexion sur des questions fondamentales comme celles du rôle de la science dans la société, du développement durable, des préoccupations éthiques n'est pas souvent inscrite au menu des étudiants. Or les enseignants chercheurs occupent une position privilégiée pour permettre aux jeunes d'appréhender avec la rigueur intellectuelle nécessaire ces questions sociétales. L'investissement souvent passionné dans le travail ne doit pas occulter les interrogations sur la finalité de la recherche.

1.2 LE DEVELOPPEMENT DES SYNERGIES AU NIVEAU REGIONAL ET INTERREGIONAL

1.2.1 Le choix de l'action par projets partagés

L'Etat reste l'acteur principal, même si ses orientations stratégiques et l'importance de ses engagements financiers sont mal connues des Ligériens. La modernisation de l'Etat en cours, se traduisant notamment par le développement de la transversalité interministérielle, devrait permettre, non seulement une meilleure gestion, mais aussi une meilleure communication sur les actions pour lesquelles il manque encore à ce jour une vision d'ensemble. C'est l'un des objectifs du Projet Stratégique de l'Etat en région (PASER).

En revanche, l'engagement des collectivités territoriales est beaucoup mieux connu. Désormais, elles considèrent que l'enseignement supérieur est un domaine d'investissement alors que la loi ne leur en

fait pas obligation. Les structures d'enseignement supérieur et de recherche participent de plus en plus au développement territorial par la stabilisation ou la croissance de la population et des emplois. De récentes études mettent en avant l'impact favorable des dépenses d'éducation dans l'enseignement supérieur sur le développement économique. De façon générale, l'image d'une collectivité territoriale se trouve renforcée par l'activité d'un enseignement supérieur et d'une recherche dynamiques. Les contractualisations s'établissent dans un processus "donnant, donnant" à partir des objectifs stratégiques développés par chacun des acteurs.

Parallèlement, des coopérations s'établissent entre les universités et les écoles. Chacune d'entre elles est autonome, dans les limites toutefois des pouvoirs qui lui sont accordés par son autorité de tutelle. Mais s'il fut un temps où les différentes universités ou écoles se concevaient comme des rivales, où l'abandon d'une part de la souveraineté pouvait être considéré comme un signe de faiblesse, la politique de "citadelle assiégée" ne doit plus avoir cours. En 2001, la création du Réseau des Universités de l'Ouest Atlantique (RUOA) a marqué pour les universités du Grand Ouest la volonté de se développer dans un processus de coopération et non plus de concurrence. La création de la Conférence des Directeurs de Grandes Ecoles Ligériennes en 2003 a participé du même esprit.

Entre tous ces acteurs en région, le pouvoir politique d'une part, et les universités et les écoles d'autre part, il ne peut y avoir de structure de pilotage intégrée et hégémonique, ni de véritable gouvernance. C'est autour de projets que les institutions peuvent se retrouver. Ces projets doivent être l'aboutissement d'un long travail de consultation et de débat et ils peuvent être menés sur des temps et des niveaux différents. Il peut s'agir d'initiatives des pouvoirs publics ou bien des structures elles-mêmes (dans un mouvement d'anticipation) et soutenues par les pouvoirs publics.

Le Conseil régional, les Conseils Généraux ainsi que la plupart des structures de coopération intercommunale sont déjà engagés dans des contrats et des opérations mettant en jeu différents partenaires. On note également quelques rares exemples de structures à caractère mixte. Le fonctionnement en réseaux et la contractualisation sur des projets communs sont des modes de gestion qui prouvent leur efficacité et rencontrent une adhésion de plus en plus forte des responsables de tous types de structures. Le niveau d'engagement reste du ressort de chacun et l'organisation à géométrie variable est la règle : certains partenariats n'engagent que des structures de formation, d'autres les laboratoires et les entreprises ou les Chambres consulaires.

Mais le passage à un stade supérieur reste à franchir, dans l'intérêt de tous, pour asseoir la région des Pays de la Loire au sein des espaces français et européen à partir d'une vision stratégique partagée. La réflexion doit donc être à la fois volontariste et réaliste pour tenir compte des paramètres incontournables, dont ceux définis par l'Etat. Elle doit inciter au renforcement des partenariats entre universités et écoles, d'une part et collectivités territoriales d'autre part, et appeler à des financements croisés s'intégrant dans un cadre stratégique régional voire interrégional.

Proposition n° 1

Encourager les projets partagés entrant dans la stratégie régionale

1.2.2 Les instances d'aide à la décision

L'accord sur la méthode de pilotage ne suffit pas. Les décideurs, et pas seulement les politiques, ont besoin d'une réflexion prospective. A ce jour il existe deux instances plus particulièrement susceptibles d'éclairer les choix des collectivités : le Comité Consultatif Régional de la Recherche et du Développement Technologique (CCRDT) et le Comité Consultatif Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP). Ces deux instances ne jouent pas le rôle qui devrait être le leur.

Concernant le CCRDT, ses missions d'aide à la décision ont été rappelées dans le chapitre consacré à la recherche et l'innovation : aide aux orientations politiques des différents partenaires de la

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

recherche régionale, avis sur les projets de programmes de recherche et de règlement d'intervention ainsi que sur les demandes de financement. Le suivi et l'évaluation des actions de recherche et de transfert de technologie devraient être également de son ressort. Des propositions concrètes ont été faites pour améliorer le fonctionnement de ce comité.

Quant au CCREFP, il doit trouver rapidement une vraie place de conseil auprès de l'exécutif régional. Le CESR l'a déjà évoqué à plusieurs reprises (rapport " Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest " en 2003, avis 2004 sur les rapports d'activités 2003 de l'Etat et de la Région). Le CCREFP n'a pas vocation à traiter spécifiquement les questions de l'enseignement supérieur non plus que celles de la recherche, mais les orientations générales prises en matière de formation professionnelle, dont celles de l'enseignement supérieur. Le décret de la loi de janvier 2002 sur la modernisation sociale en fait l'acteur de la concertation démocratique sur toutes les questions d'emploi et de formation. Ce type d'instance tripartite comporte en lui-même le risque d'enlèvement dans un fonctionnement bureaucratique. Seul un véritable travail en commission et l'aide d'un secrétariat (sur le principe d'un détachement partiel) permettront de faire de cette instance un outil de proposition et de débat.

Proposition n° 2

**Activer le fonctionnement des structures existantes :
le CCRRDT comme outil d'aide à la décision
et le CCREFP comme instance de débat sur les questions de l'emploi et de la formation professionnelle**

1.2.3 La nécessité de l'observation préalable

En ce qui concerne l'enseignement supérieur stricto sensu, il n'existe pas de capacités d'observation et d'analyse intégrées.

Or, une politique nouvelle ne peut se construire qu'à partir d'une bonne connaissance de la situation. Il est donc nécessaire de rassembler les outils statistiques qui existent (dont ceux des branches professionnelles), produire ceux qui manquent (en particulier sur les relations formation-emploi et les compétences dont l'économie aura besoin demain), proposer des lectures et interprétations afin que les décideurs puissent aboutir à un constat partagé.

Il est également nécessaire de recueillir et analyser des initiatives, aussi bien celles qui ont échoué que celles qui ont réussi : les méthodes empiriques, les essais et erreurs.

Les responsables de structures trouveraient intérêt à un accès centralisé à toutes les informations dont ils ont besoin en qualité de décideurs.

Actuellement le Carif-Oref, structure mixte cofinancée par l'Etat et la Région, n'est compétent que jusqu'au niveau III de l'enseignement supérieur. Il faudrait s'appuyer sur l'expérience du Carif-Oref pour faire évoluer ses missions vers l'ensemble de l'enseignement supérieur dont l'analyse requiert une technicité différente.

Proposition n° 3

Confier au Carif-Oref une mission d'observation et d'analyse, s'appuyant sur les outils existants et permettant d'aider les acteurs concernés à définir des politiques contractuelles

1.3 DE NOUVELLES ORIENTATIONS EN MATIERE D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE

1.3.1 Renforcer le dynamisme du couple " enseignement supérieur – recherche "

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

Priorité aux investissements dans la matière grise

Durant les trois dernières décennies, les pouvoirs publics ont dû orienter leurs efforts sur la construction du système d'enseignement supérieur. Outre les créations de postes d'enseignants, l'Etat a mené des actions considérables pour la construction des bâtiments et les équipements techniques et scientifiques. Les collectivités territoriales ont elles aussi abondé les différents plans dont les Contrats de Plan, puis les Contrats Etat-Région. Le patrimoine immobilier nécessite dans l'enseignement supérieur comme dans tout autre domaine, un entretien constant et des opérations de modernisation indispensables et de ce point de vue, il ne saurait être ici question de remettre en cause les opérations en cours ou programmées dans le Contrat de Plan 2000-2006.

Cependant, la pause démographique permet d'envisager une redéfinition des besoins et une réorientation de la masse globale des financements. L'investissement dans les compétences et les matériels de haute technologie doit désormais être prioritaire.

Le renforcement des écoles doctorales

Parmi les filières d'importance implantées sur notre territoire, toutes ne sont pas développées jusqu'au niveau D. Et parmi celles qui sont complètes, toutes n'ont pas acquis la notoriété suffisante. Du fait de sa jeunesse et de la rapidité de sa croissance, le système universitaire ligérien n'a pas pu suffisamment investir dans la matière grise. De création récente, les écoles doctorales qui s'appuient sur la sélection, un ratio d'encadrement limité et un apprentissage exigeant dans des laboratoires d'excellence, sont des lieux de mise en commun des intelligences et des projets. On compte dans notre région sept écoles doctorales regroupant environ 2 000 étudiants (sur un effectif global d'enseignement supérieur de plus de 100 000 étudiants). Cinq de ces écoles sont concentrées sur le site nantais, les deux autres étant localisées à Angers et au Mans. Il conviendra d'évaluer la situation des Pays de la Loire à partir d'indicateurs fiabilisés permettant une comparaison avec les autres régions.

Le renouvellement démographique des enseignants chercheurs

Le renouvellement des recrutements liés aux départs en retraite et les exigences imposées notamment par l'intégration dans le processus de Bologne sont des opportunités à saisir pour insuffler un nouveau dynamisme dans la constitution des équipes d'enseignement et de recherche (particulièrement dans les universités), la construction des filières LMD et le lancement de nouveaux projets. Le monde de la recherche n'ayant pas de frontières territoriales, les échanges avec les autres pays devront également être augmentés en faisant appel à des candidatures hors de l'Hexagone. Dans tous les cas, il conviendra de faciliter l'accueil et l'intégration des chercheurs dont la candidature aura été retenue. La pratique de la mobilité permet aux chercheurs de repérer aisément les structures les plus accueillantes. L'attractivité, si elle se construit essentiellement sur la qualité de la recherche, ne fait pas abstraction des critères matériels, au premier rang desquels les salaires et le cadre de vie.

Les collectivités territoriales ne peuvent intervenir que dans un cadre contraint et avec des possibilités budgétaires qui restent modestes au regard des enjeux. C'est donc la voie de l'incitation qui doit être privilégiée pour cibler ces efforts dans les domaines définis comme stratégiques. Naturellement, cette approche qualitative n'exclut pas la dimension quantitative qui demeure de la compétence financière et juridique de l'Etat.

Proposition n° 4

Réorienter les budgets régionaux sur des axes qualitatifs (recrutement, fonds documentaire...) en contractualisant avec les équipes qui s'engagent dans les projets priorités

Proposition n° 5

Evaluer la situation des écoles doctorales

1.3.2 S'affirmer résolument dans la dimension européenne et avec un objectif de rayonnement international

Si l'on en croit leurs plaquettes de présentation, quasiment toutes les structures d'enseignement et de recherche ligériennes ont une forte renommée et l'expression de " rayonnement européen " (ou même " international ") est fréquemment employée. Force est de reconnaître que lorsque le regard prend du recul et se déplace au niveau européen ou international, aucune image forte ne frappe dans sa globalité. L'enseignement supérieur et la recherche de notre région ne bénéficient pas d'une visibilité suffisante hors de l'Hexagone et ne peuvent prétendre dans ces conditions à être très attractifs en-dehors de nos frontières.

Continuer sur la lancée en pensant que le temps permettra à chaque structure de se développer en taille et en efficacité suffisante, et que l'addition de l'ensemble des éléments du puzzle fera un système de renommée européenne est illusoire. Malgré certaines réussites incontestables, cette méthode n'a pas jusqu'à ce jour permis à l'enseignement supérieur des Pays de la Loire de s'imposer au rang de ceux qui comptent sur le territoire français et continuer ainsi révélerait un manque de vision stratégique.

Dans cette période charnière, les décideurs ont donc la lourde responsabilité de faire des choix stratégiques : on ne pourra tout faire partout et le développement de pôles d'excellence ne peut aller de pair avec le saupoudrage de moyens financiers. Ces affirmations lapidaires ne signifient que tout se fera sur le même site et la crainte de l'annexion des formations d'excellence par le site nantais doit être levée. Angers, Le Mans, Laval et La Roche sur Yon doivent conserver et surtout développer leurs pôles actuels. Construire le modèle d'enseignement supérieur et de recherche dans une logique de complémentarité et d'homogénéité est la condition sine qua non pour que la renommée des pôles ligériens puisse s'étendre hors de l'Hexagone.

Avec l'expertise du CRRDT, la Région doit soutenir la création de masters avec double diplôme ou diplôme en co-tutelle. Après évaluation de leur pertinence au niveau national (en particulier pour éviter la redondance et la concurrence avec des parcours déjà bien balayés par d'autres Régions), ces formations sont construites directement avec des partenaires européens (établissements co-habilités) et dans une optique de filières européennes.

Par ailleurs, les faibles capacités actuelles des équipes à monter des contrats sont connues en dépit du soutien des cellules de valorisation. Leur implantation est coûteuse en temps et en formation et se fait aux dépens du développement des activités de recherche. La dimension des sites ligériens (hors celui de Nantes) ne permet pas a priori d'obtenir la taille critique et la technicité nécessaires pour justifier la création d'une agence de valorisation par site. Il conviendrait d'étudier l'opportunité et la faisabilité d'une agence régionale de développement qui permettrait de concentrer les efforts et les moyens. Structure pluraliste, sa mission serait d'initier et de faciliter le montage des projets.

Il reste aussi à donner une visibilité européenne aux activités de recherche menées au sein de la région. La notoriété d'une entité " enseignement supérieur et recherche des Pays de la Loire " reste à construire. Une image ne se crée pas sans l'appui de réalisations bien tangibles et de qualité ; mais on ne peut nier le cercle vertueux qui s'installe entre image et réalité et qui est productif d'effets positifs.

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

Même si c'est en premier lieu à chaque structure qu'il incombe de se faire connaître, l'inscription des projets dans un ensemble plus vaste, nettement identifié et en lien direct avec le nom de la région "Pays de la Loire" serait profitable à tous. Une première étape pourrait être la labellisation d'offres de formation soutenues par la Région. Un certain nombre de structures pourraient trouver intérêt à se placer sous la bannière " Pays de la Loire " ou " Grand Ouest ".

A titre d'exemple, dans les Pays de la Loire, il existe au niveau des masters professionnels une offre de formation très variée qui se présente en ordre dispersé sur le marché international et qui, de ce fait, perd beaucoup de visibilité. On pourrait constituer une offre de formation coordonnée présentant un panel attractif au niveau des nouveaux besoins économiques.

La méthode serait la suivante :

- Consultation lancée par la Région à partir d'un cahier des charges qu'elle aura défini et dans le but d'enclencher des synergies sur les sites ou au sein des réseaux
- Aide d'Atlantech auprès des structures pour le montage des projets
- Avis donné par le CRRDT au Conseil Régional
- Sélection des projets par l'instance politique

Les objectifs attendus pourraient se décliner comme suit :

- communication coordonnée et bien visible auprès des étudiants français ou étrangers de cette offre " labellisée " Pays de la Loire.
- mise en place d'une logistique commune pour l'accueil des étudiants sélectionnés : tutorat, logement, assurance, mais aussi assistance juridique pour les étudiants étrangers et mise à niveau dans les langues d'enseignement...

L'ensemble permettrait de réaliser des économies très substantielles en matière de temps de travail et de frais annexes et permettrait aussi de renforcer la notoriété du dispositif d'ensemble.

Proposition n° 6

Soutenir la création de masters construits directement dans le cadre européen et délivrant des diplômes en co-tutelle.

Proposition n°7

Créer une dynamique pour le montage de projets régionaux et interrégionaux, et leur valorisation au sein de l'Europe. La valeur ajoutée d'une agence de développement pluraliste qui aurait des missions mutualisées en terme de conseil, formation, assistance à projets, est à étudier.

Proposition n°8

Créer un " label " " enseignement supérieur-recherche des Pays de la Loire " ou du " Grand Ouest " permettant de conforter les projets soutenus par la Région et pour les structures qui le sollicitent.

1.3.3 Mettre en œuvre un maillage complémentaire et harmonisé du territoire ligérien au sein du Grand Ouest

A l'aune d'un département ou d'une région, la multiplicité des structures est un atout pour le maillage du territoire. Aussi les collectivités territoriales ont-elles accompagné ou précédé les délocalisations des universités. Elles ont également participé à la création d'établissements supérieurs privés : le

Quel avenir voulons-nous pour les Pays de la Loire ?

L'Enseignement Supérieur
Commission "Education-Formation"
Rapporteur : Monique MARTIN

17

16/11/2004 16:11

O:\comi6\version récente du rapport enseignement supérieur\rapportc6.doc

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

Conseil Régional, les Conseils Généraux et les Communautés d'Agglomérations ont joué cette carte. Leur soutien financier conditionne même le bon fonctionnement de la plupart de ces structures.

De plus, la concurrence entre les structures pouvant avoir un effet de saine émulation, certains décideurs ont pensé que la qualité de notre enseignement supérieur s'en trouverait améliorée.

Cependant l'évaluation de cette politique territoriale ne pourrait se limiter ni au critère du taux de remplissage des structures, ni à celui de la réussite des étudiants aux examens. Il faut qu'elle prenne également en compte la formation de l'individu dans son ensemble et, sans qu'il s'agisse d'un critère exclusif, l'intérêt pour le développement régional global. Une étude aussi complexe n'a pas encore été menée au niveau régional.

La baisse démographique projetée par l'Insee jusqu'en 2015 pour les 19-22 ans remet en cause les fonctionnements établis jusqu'ici. Il faut passer d'une logique quantitative à une logique qualitative. En effet, cette baisse démographique entraîne déjà des sous-effectifs, une rentabilité et un dynamisme insuffisants pour un nombre non négligeable de structures. Certes, on peut considérer que dans notre région, il reste une marge de progression importante sur les effectifs de bacheliers qui ne poursuivent pas d'études. En outre, on peut considérer que la baisse démographique permettra d'améliorer la qualité de l'enseignement et le suivi des étudiants, mais il faudrait pouvoir répartir ces effets sur l'ensemble des structures de l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, les étudiants de niveau M ou D possèdent une meilleure connaissance de l'ensemble du système de formation français et les jeunes sont de plus en plus mobiles. A titre d'exemple, les étudiants de la Mayenne ou de Sarthe sont attirés par Rennes ou l'Île de France. La renommée des pôles, les stratégies à construire pour finaliser au mieux une formation supérieure sont des données que les jeunes ont intégrées et qui induisent le renforcement des structures les plus performantes (en particulier celles qui sont déjà entrées dans le système LMD) au détriment des structures les plus proches.

La baisse démographique touche toute l'Europe. Alors que la population européenne correspondant à l'Europe des 25 croissait de 3.4 Millions d'Habitants par an entre 1960 et 1964, cette croissance n'a été que de 1.5 Million en 2002, les $\frac{3}{4}$ de l'évolution étant liée au phénomène migratoire. Dans le même temps, le processus de Bologne se met progressivement en place. Ce sont toutes les structures européennes d'enseignement supérieur et de recherche qui seront en concurrence pour attirer les étudiants les plus prometteurs. Au lieu de renforcer les structures, les doublons régionaux les affaibliront.

Il y avait urgence à réagir et à redéfinir la carte des formations. Mais l'autonomie des structures les unes par rapport aux autres est un obstacle considérable. Conscientes de l'enjeu, les 9 universités d'Etat de l'Ouest ont commencé à réguler leur offre de manière complémentaire. Cette politique a commencé à porter ses fruits pour les formations à option et à faible effectif (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives –STAPS - et langues rares). Les IUT et les grandes écoles se sont également engagés dans cette voie.

Ces politiques concertées relèvent d'initiatives, non pas isolées, mais encore trop peu nombreuses au regard du défi qui attend l'enseignement supérieur et la recherche. S'il est important pour la région des Pays de la Loire de compter sur son territoire des grandes écoles de bonne renommée, il apparaît cependant que dans un cadre international bâti sur le modèle des universités, seules les plus prestigieuses d'entre elles parviennent à faire reconnaître la qualité de leurs formations et leur potentiel de recherche à un haut niveau. Il y a donc intérêt à concentrer les forces par sites et non par structures. En mixant leur propre parcours avec celui d'une université (publique ou privée), certaines écoles offrent à leurs étudiants la possibilité de choisir entre la carrière d'ingénieur et la poursuite d'études dans le système qui conduit à la recherche. Mais l'objectif étant de travailler de la façon la plus efficiente, les politiques de sites n'excluent pas celles de réseaux.

Cette mise en synergie, initiée par les établissements les plus dynamiques, doit devenir une règle. Elle permet d'optimiser non seulement les ressources humaines, mais aussi les équipements les plus performants et les plus coûteux. La construction de cahiers des charges rigoureux doit déboucher sur des coopérations maximales dans lesquels les partenaires sont alors à égalité.

Proposition n° 9

Accélérer le processus de construction d'une offre maîtrisée des formations au niveau régional et interrégional :

- pour les Sections d'Enseignement technologique Supérieur (STS), selon le processus initié pour la carte des formations professionnelles initiales
- pour les autres niveaux de formation par des contrats d'objectifs pour parvenir à la cohérence du réseau.

1.3.4 Trouver de nouveaux débouchés pour l'offre de formation

Les Pays de la Loire doivent exploiter les atouts susceptibles d'attirer des étudiants étrangers.

On ne peut ignorer que les questions de géopolitique ont des répercussions sur le choix des jeunes de certains pays. La promotion de l'enseignement supérieur d'une région ne se construit évidemment pas sur les engagements politiques d'un gouvernement. A contrario, on ne doit pas négliger les liens forts que des pays entretiennent avec la France, qu'ils soient de nature historique, politique ou culturelle.

Par ailleurs, si nos structures ne peuvent rivaliser en renommée avec un certain nombre d'universités anglo-américaines, elles offrent cependant des formations de qualité à un coût nettement inférieur. De nombreux jeunes du monde entier peuvent venir y étudier pour des raisons financières, et dans les Pays de la Loire, la vie est moins chère encore qu'en Ile de France. Communiquer sur cet atout n'a rien de dévalorisant puisque parallèlement on peut affirmer la qualité de l'enseignement.

Enfin, les Pays de la Loire offrent de nombreuses formations de techniciens supérieurs, niveau d'emploi particulièrement nécessaire dans des économies en construction. La qualification obtenue par un BTS ou un DUT (y compris avec leur intégration dans les licences professionnelles) peut se révéler très pertinente pour de nombreux pays qui n'ont pas encore l'encadrement pour former à ce niveau technologique. Des liens peuvent également être créés à l'occasion d'échanges et de partenariats entre enseignants. Le capital des compétences technologiques des enseignants français de niveau III est précieux et mérite d'être davantage utilisé.

Mais il ne s'agit pas de limiter le raisonnement aux formations de niveau III. De manière générale, il convient de trouver, à tous les niveaux, des niches de formation atypiques ou spécialisées susceptibles d'attirer des étudiants du monde entier.

L'appel vers les jeunes étrangers serait bénéfique pour les deux parties : les pays qui ont à former d'urgence leurs jeunes d'une part, et d'autre part, notre région isolée à la marge ouest de l'Europe, qui ne doit négliger aucune opportunité de développer de nouvelles relations. Celles-ci se noueront d'autant plus facilement que les structures ligériennes d'enseignement supérieur auront été en capacité de bien accueillir les étudiants étrangers. Les procédures de prise en charge décrites ci-dessus dans l'exemple concernant la création de masters avec double diplôme seraient des aides précieuses pour l'intégration de ces jeunes.

Proposition n° 10

Inciter par la contractualisation au développement de formations atypiques ou spécialisées susceptibles d'attirer davantage d'étudiants étrangers

Proposition n°11

Mettre en œuvre une communication appropriée sur l'offre de formation ainsi proposée

Proposition n°12

Utiliser les fonds structurels européens et les accords de coopération pour l'accueil de jeunes étrangers

1.3.5 Offrir un cadre de vie attrayant

Qu'est-ce qui fait l'attractivité d'une ville universitaire ? Sans pouvoir entrer plus avant dans la réponse à cette question qui dépasse très largement la performance et la notoriété de l'enseignement, on peut dire que le logement, les transports, les loisirs sont des éléments clés et qu'ils relèvent, pour une part importante, de l'investissement des intercommunalités.

La question du logement mérite une attention toute particulière et ne pourra trouver le développement nécessaire dans ce rapport. Le rapport de l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE) d'octobre 2003 et le rapport Anciaux (janvier 2004) fournissent des données, analyses et propositions pour l'ensemble du territoire dont on peut s'emparer utilement. Le chapitre consacré à " la question foncière pour l'habitat et les activités " traite également d'un certain nombre de besoins sociaux insuffisamment satisfaits, au premier rang desquels, le logement étudiant, en appréhendant ce problème dans le cadre d'une politique foncière mieux intégrée et davantage anticipée.

Les capacités à loger ou à faire loger les étudiants conditionnent pour une part importante l'attractivité des universités et écoles, ainsi que du territoire où elles sont implantées. Il y a donc un intérêt bien compris pour les villes universitaires à fournir une bonne offre de logements à la fois sur le plan quantitatif et sur le plan qualitatif. Les efforts déployés en partenariat sur le territoire de la ville de Nantes en vue d'un rattrapage pluriannuel du déficit de logements en témoignent. Le retour sur investissement se fera à différents niveaux, en termes économiques (consommation, emplois) et aussi de rayonnement, lui-même à son tour productif d'effets positifs.

La situation du logement étudiant est très diversifiée au sein des Pays de la Loire ; de plus, une Région ne peut être l'opérateur dans ce domaine. La responsabilité en revient à l'intercommunalité mais la Région doit avoir un rôle incitatif pour que le système d'enseignement supérieur et de recherche ligérien soit en capacité de mettre en œuvre les objectifs qu'il s'est fixé. Par exemple, la politique générale affichée d'" ouverture à l'international " doit obligatoirement s'accompagner de l'accueil des étudiants étrangers.

Proposition n° 13

Pour la Région : observer par site les ajustements entre l'offre et la demande de logement étudiant et inciter à leur mise en adéquation avec les objectifs affichés pour l'enseignement supérieur.

Pour le niveau intercommunal :

- **intégrer la question du logement étudiant dans la problématique générale du logement et en faire un élément d'attractivité territoriale.**
- **organiser la centralisation de l'offre de logements étudiants (y compris ceux offerts par les particuliers) et l'information auprès des offreurs et des demandeurs.**

2 UN DOUBLE DEFI : DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE ET LA PERFORMANCE DES ETUDES SUPERIEURES

La situation actuelle est, comme sur tout le territoire français, l'une des conséquences de décisions prises par l'Etat, le Conseil Régional et les professions. C'est donc le contexte spécifique de notre région et la nature des décisions précédemment prises qu'il faut analyser pour comprendre la faible tradition de poursuites d'études après le baccalauréat. L'Etat qui est maître de l'implantation des structures publiques et privées sous contrat de BTS a permis, dans un contexte de forte concurrence public-privé, un développement des sections de BTS supérieur à la moyenne nationale. En revanche, les implantations d'IUT ont été insuffisantes : les IUT requièrent un rattachement à une université et on connaît leur création tardive dans les Pays de la Loire. 6 % des ligériens quittent la région faute d'y trouver la section d'IUT qu'ils ont choisie.

Le Conseil Régional a lui aussi encouragé la formation de techniciens supérieurs en accord avec la demande du tissu économique. Les formations à " BAC + 2 " correspondent à un grand nombre d'emplois puisqu'il y a adéquation entre les compétences acquises et les activités professionnelles ; les services aux personnes ou un grand nombre d'activités de productions sont particulièrement concernées. Les décisions politiques de l'Etat et de la Région ont donc rencontré la demande des bacheliers, autant pour l'encadrement fort et structurant qu'offrent ces formations que pour l'intégration professionnelle rapide qu'elles permettent.

Le modèle de professionnalisation qui a prévalu dans les années 1990 nécessite d'être revisité en fonction du contexte démographique actuel et des nouveaux besoins en termes de compétence. Certes, il faut renouveler la main d'œuvre qualifiée aux niveaux V et IV mais dans une proportion moindre, puisque la montée en puissance des activités de tête d'œuvre nécessitera des qualifications aux niveaux supérieurs. Rappelons que cette analyse a été développée dans le rapport " Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest " et qu'il faut en tirer des conclusions pour l'offre de formation.

De plus, la situation démographique exige de mobiliser les ressources de tous les jeunes ligériens et de récuser le tri socio-culturel et/ou territorial qui se produit dans les faits. Tous les jeunes devraient avoir les mêmes possibilités d'intégrer la filière d'enseignement supérieur de leur choix et d'évoluer ensuite dans le système. Cet objectif ambitieux s'applique d'ailleurs à l'ensemble de la sphère éducative, même s'il le dépasse largement.

2.1 COMMENT AUGMENTER LE NOMBRE D'ENTREES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ?

Actuellement, la base de la pyramide du système d'enseignement supérieur ligérien n'est pas assez large. Entre 5 000 et 6 000 jeunes ligériens arrêtent chaque année leurs études après le baccalauréat alors que dans le même temps, plus de 500 places de BTS ne sont pas pourvues et que le panel des filières d'IUT devrait être renforcé dans notre région.

Les décideurs doivent travailler conjointement à lever les obstacles en rendant les études supérieures d'une part, plus attractives et plus performantes, et d'autre part, plus accessibles sur le plan financier et en matière de logement. La réalisation de ces objectifs nécessite donc de porter une attention particulière à ceux que le milieu socio-culturel ou l'isolement géographique écarte a priori de l'enseignement supérieur.

Cet affichage général ne peut évidemment pas prendre en compte l'ensemble des champs professionnels et l'on sait que la multiplication des diplômés sur des domaines d'activité étroits ne mènerait qu'à augmenter les difficultés d'insertion de ces jeunes dans la vie active.

Les actions peuvent être déclinées sous la forme du triptyque suivant : partir des représentations que ces jeunes se font de l'enseignement supérieur, cerner les difficultés qu'ils rencontrent, bâtir des réponses adaptées.

Quel avenir voulons-nous pour les Pays de la Loire ?

2.1.1 L'enseignement supérieur doit contribuer plus fortement à la réduction des inégalités sociales et territoriales

Parmi les bacheliers qui veulent entrer dans la vie active aussitôt après avoir obtenu leur diplôme, un certain nombre a un réel besoin de passer " au faire ". Il leur faudra une certaine durée d'activité professionnelle pour exprimer le besoin de se former de nouveau. D'autres manquent d'un projet clair et leurs familles, faute de repères suffisants, ne les aident pas à en construire. Bien qu'ils ne soient pas freinés par leurs capacités intellectuelles, la destination " enseignement supérieur " ne fait pas rêver ces jeunes, ne leur ouvre pas d'espoir pour une vie professionnelle et sociale meilleure. Les garçons sont particulièrement concernés par ce phénomène : à 21 ans, près d'une Ligérienne sur 2 est étudiante contre un peu plus d'un tiers des Ligériens de sexe masculin. Une enquête sur le sujet pourrait permettre d'affiner le diagnostic.

Au plan national, les inégalités d'accès à l'enseignement supérieur restent fortes. Cela se vérifie dans les proportions d'enfants issues de familles ouvrières dans les universités ou les grandes écoles. Parmi les enfants entrés en 6^e en 1995, un tiers était des enfants d'ouvriers. Arrivés en Terminale six ans plus tard, ils n'étaient plus que 15% dans la filière S et l'année d'après, ils ne représentaient plus que 6% des Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles

(source Louis MORIN dans Alternatives Economiques, septembre 2004)

Proposition n° 14

Porter une attention particulière à ceux que le milieu socio-culturel ou l'isolement géographique écarte a priori de l'enseignement supérieur

Des actions de communication devraient être engagées à l'intention de ces jeunes dans les directions suivantes :

- "L'enseignement supérieur peut valoriser vos aptitudes"
- "Il prépare à l'emploi puisqu'il permet d'acquérir la maîtrise des problèmes, de renforcer l'autonomie et qu'il développe les capacités à s'adapter et à évoluer"
- "Il forme les techniciens supérieurs, les ingénieurs ou les gestionnaires qui dans une entreprise, une administration ou une association permettent à chacun d'entre nous de " vivre mieux ""
- "Aucun jeune ligérien ne doit en être écarté pour des questions financières"

Est-ce que tous les lycéens doivent être les cibles de cette communication ? Il faut parler à ceux qui n'ont pas le projet de poursuivre leurs études en entrant sur leurs préoccupations ou leurs schémas. Une communication ciblée n'est pas discriminatoire : elle vise seulement à apporter le bon message, aux bons destinataires. C'est la démarche employée pour les campagnes d'information sur les études et les carrières scientifiques ou les métiers de l'industrie adressées spécifiquement aux filles.

L'expérience d'intégration de jeunes issus des lycées de Zones d'Education Prioritaire (ZEP) initiée par Sciences Po Paris et suivie par d'autres grandes écoles n'a pas été reprise dans les Pays de la Loire. Elle a pourtant permis de lever l'autocensure que pratiquaient inconsciemment ces jeunes et de recruter des candidats au profil différent mais tout aussi intéressant. Pourquoi les universités et les grandes écoles ligériennes qui ont commencé par ailleurs à mener des opérations telles que " les grandes écoles, pourquoi pas vous ? " ne s'engageraient-elles pas elles aussi dans ce pari social ? Un rapport de l'Institut Montaigne de janvier 2004 appelle aussi à l'action positive pour " les oubliés de l'égalité sociale ", c'est-à-dire les jeunes issus de l'immigration.

Proposition n° 15

Organiser des campagnes de communication sous l'égide de l'Etat et la Région, auxquelles seraient associés tous les partenaires concernés pour lever les barrières socio-culturelles et territoriales à l'entrée dans l'enseignement supérieur

S'adresser de manière privilégiée aux jeunes " oubliés de l'égalité des chances " :
-en ciblant la relation entre enseignement supérieur et emploi et en choisissant des supports appropriés
-en expérimentant avec certains lycées des " conventions d'éducation prioritaire "

Proposition n°16

Lancer une enquête sur la représentation que se font les jeunes et les familles de l'enseignement supérieur.

2.1.2 Renforcer la construction des projets individuels

Les questions de construction des projets individuels et d'orientation ont été traitées dans le rapport " Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest ". L'analyse et les propositions gardant toute leur pertinence, on invitera le lecteur à s'y reporter. Rappelons seulement les principaux axes de réflexion :

- L'orientation résulte d'un processus continu et non d'un acte ponctuel ; ce processus suppose une éducation à l'orientation (reposant sur les professeurs principaux, conseillers d'orientation, psychologues...)
- La connaissance des métiers est un préalable indispensable au choix d'une orientation, à la fois pour ceux qui éduquent à l'orientation et pour ceux qui sont en phase d'orientation.

L'aide à la construction d'un projet de formation a un coût. Le système fonctionne actuellement avec des moyens notoirement insuffisants à toutes les étapes du processus. Les professeurs principaux sont peu formés, les personnels des Centres d'Information et d'Orientation (CIO) sont en nombre trop limité. Le financement d'opérations permettant le rapprochement des lycées et des entreprises n'est pas à la hauteur des besoins.

Il faut aussi noter que l'information sur les formations est rendue plus complexe par la constante mutation du système d'enseignement supérieur et par l'ouverture des parcours. Il y a nécessité à réactualiser les données en temps réel, à affiner les outils à la disposition des professionnels de l'orientation et du public et à coordonner les différentes structures au-delà des frontières ligériennes.

Ne pas investir dans l'orientation est une politique à courte vue car toute réorientation coûte cher et dans bien des cas, aurait pu être évitée. L'Etat, en n'assumant pas toutes ses responsabilités dans ce domaine, amène les Conseils Régionaux à prendre le relais. Mais il est également de l'intérêt des partenaires professionnels de participer aux différentes opérations qui permettent aux jeunes de découvrir les métiers et les compétences qu'ils requièrent.

Le travail en amont constitue le pendant indispensable d'un effort supplémentaire sur les moyens à dégager. De même, l'analyse en aval des résultats d'insertion des diplômés serait une aide appréciable dans les choix d'orientations pour les bacheliers.

Proposition n° 17

Aider au financement des structures d'information et d'orientation, notamment insuffisantes, en particulier pour mener le travail en amont sur la connaissance des métiers, tant pour les élèves de lycées que pour les étudiants.

Proposition n°18

Renforcer les liens entre les lycées et les différentes structures de l'enseignement supérieur : visites, conférences, interventions d'étudiants dans leur lycée d'origine...

Proposition n°19

Monter des programmes de découverte des métiers par des partenariats entre l'Education Nationale, le Conseil Régional, les organismes consulaires et les branches professionnelles

Proposition n°20

Constituer des carnets d'adresses de professionnels s'engageant dans la démarche de rapprochement " Vie active / Enseignement "

Proposition n°21

Développer les outils permettant aux structures d'enseignement supérieur de mesurer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

2.1.3 Permettre l'évolution des projets et des parcours

Avoir une ambition égale pour tous les jeunes Ligériens ne signifie pas pour autant leur imposer les mêmes parcours. La formation la meilleure est celle qui est choisie en connaissance de cause : c'est ce que les dispositifs d'information et d'orientation doivent permettre.

Cependant, aucun jeune ne doit être enfermé dans un choix. Les trajectoires les plus directes ne sont pas adaptées à tous les jeunes. La maturité intellectuelle et la sortie de l'adolescence ne se construisent pas au même rythme pour tous. L'enseignement supérieur doit donc être conçu comme un système ouvert permettant l'évolution des projets.

La pertinence du niveau Bac +2 est toujours reconnue : une récente étude de la mission Education-Economie-Emploi du ministère de l'Education Nationale le souligne. Rappelons que le niveau Bac+2 englobe les BTS, les DUT, les DU, les formations des ministères du Travail, de la Santé, de Jeunesse et Sport.

Mais dans certains secteurs, le niveau Bac +2 commence à être remis en cause à la fois par les besoins de l'économie et par l'intégration des cursus dans le système LMD. Les secteurs des services aux personnes et des activités de production, précédemment cités, réclament maintenant des formations à Bac+3. L'intégration dans le niveau L doit donc être un objectif dans la construction des différents parcours Bac+2.

La situation des sections de BTS mérite un examen. Paradoxalement, alors qu'un tiers de demandes ne sont pas satisfaites, 500 places sont disponibles dans les sections de BTS. Il y a là un dysfonctionnement du système auquel l'Education Nationale doit remédier. Ni elle, ni les entreprises ne peuvent plus se contenter de dire, comme les textes fondateurs l'indiquent, que la seule finalité du Bac professionnel est l'intégration professionnelle. Né dans les années 1980, dans un autre contexte économique, ce diplôme est actuellement préparé par des jeunes qui sont en droit de vouloir acquérir un niveau supérieur de formation. Il convient donc d'ouvrir plus largement les sections de BTS aux élèves des lycées professionnels sur sélection des dossiers scolaires.

Quelles que soient les filières concernées, chaque saut qualitatif mérite des procédures d'accompagnement. On ne peut se contenter d'afficher la possibilité administrative de passer d'une

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

formation à une autre : il faut aussi prévoir les dispositifs pédagogiques qui assurent la réussite des parcours. L'institution peut les gérer de différentes façons : tutorat entre étudiants ou procédures de soutien menées par les enseignants. Mais dans tous les cas, elle doit être responsable de la qualité du suivi.

Proposition n° 22

Inscrire chaque formation dans une architecture ouverte permettant le passage entre les filières

Proposition n°23

**Mettre en place de procédures d'accompagnement pour les étudiants confrontés dans leur parcours à l'obligation de remises à niveaux ou de rattrapages (exemple : sessions d'adaptation pour les jeunes titulaires de bacs professionnels poursuivant leurs études).
Les méthodes pédagogiques devront évoluer en conséquence.**

2.1.4 Lever les obstacles matériels

Devenir étudiant, c'est aussi avoir à gérer une vie d'adulte. En plus de la rupture avec l'encadrement scolaire du lycée, le jeune qui "décohabite" (qui quitte le logement familial) doit assumer toutes les questions matérielles qui étaient auparavant traitées par sa famille. Les universités et les écoles avec les Centres Régionaux des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS), mais aussi les collectivités territoriales et de nombreux autres partenaires (CAF, mutuelles, réseaux de transport urbains et trains express régionaux...) prennent des initiatives telles que des forums pour faciliter l'installation des étudiants, plus ou moins bien préparés à l'autonomie.

Mais les véritables obstacles matériels résident dans l'insuffisance des revenus d'un nombre non négligeable d'étudiants. Le débat sur l'autonomie financière et le statut des étudiants est récurrent mais dépasse les compétences des collectivités territoriales. Actuellement, le système général de l'aide financière aux étudiants dépend de l'Etat et doit, selon des critères sociaux bien précis, permettre à tout étudiant d'assurer les dépenses liées à sa subsistance (nourriture, logement, assurances) et sa formation (frais d'inscription, achat de livres...).

Sur les sites où l'offre de logements est insuffisante, les étudiants les plus pénalisés sont évidemment ceux qui disposent de faibles ressources financières. Or, *"pour les bacheliers issus des classes populaires, le logement détermine même l'accès à l'enseignement supérieur. Ces jeunes se trouvent le plus souvent dans la nécessité de décohabiter, sous peine de limiter leurs choix et leurs projets à une offre d'enseignement supérieur de proximité restreinte, limitée le plus souvent aux études en sections de techniciens supérieurs ; celles-ci sont les moins susceptibles de conduire au deuxième (a fortiori au troisième) cycle universitaire et à des emplois de cadres supérieurs. En outre, ce n'est pas seulement pour des raisons d'éloignement géographique que les enfants d'ouvriers et d'agriculteurs ont plus intérêt à décohabiter que les enfants de cadres ; c'est aussi pour des raisons de distance par rapport à la culture scolaire. Les fonctions que remplit la cohabitation diffèrent selon le volume et la nature de l'héritage culturel que la famille est en mesure de transmettre"* (rapport de l'Observatoire de la Vie Etudiante, pages 4 et 5). Les efforts d'intégration dans l'enseignement supérieur menés en direction des jeunes qui en sont le plus éloignés doivent donc systématiquement englober la question du financement du logement.

Le montant des bourses ne permet pas à tous les étudiants d'assumer les frais qu'ils sont obligés d'engager. De plus, certains dispositifs s'annulent. C'est ainsi que l'attribution de l'Aide Personnalisée au Logement (APL) entraîne la suppression des allocations familiales. Conscientes des problèmes de ces jeunes et de leurs familles, la plupart des collectivités territoriales ont pris le relais de l'Etat et fournissent des aides. De même, les grandes écoles sont particulièrement mobilisées. Mais l'éparpillement des différents acteurs et l'hétérogénéité de leur implication rendent le système opaque et potentiellement inéquitable.

Quel avenir voulons-nous pour les Pays de la Loire ?

L'Enseignement Supérieur
Commission "Education-Formation"
Rapporteur : Monique MARTIN

25

16/11/2004 16:11

O:\comi6\version récente du rapport enseignement supérieur\rapportc6.doc

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

Globalement, on peut faire les constats suivants :

- le CROUS, qui est en contact pour toutes ses prestations avec près de la moitié des effectifs étudiants de l'académie (42 000 dossiers traités chaque année par le service du dossier social étudiant), est la structure de référence pour l'ensemble des organismes prestataires et les étudiants mais il maîtrise très mal l'information sur le panel des aides disponibles.
- la communication à l'intention des étudiants reste tout à fait parcellaire et éclatée.
- il manque un outil commun permettant aux uns et aux autres de travailler de manière plus efficace aux plans administratif et social. En effet, certains étudiants issus des classes moyennes se trouvent exclus des bourses départementales, parce qu'ils ne sont pas éligibles, pour quelques centaines d'euros, aux critères sociaux retenus par le CROUS ou parce que celui-ci n'a pas traité leur dossier dans des délais compatibles avec le rythme d'instruction des Conseils Généraux.

Proposition n° 24

Créer, dans le cadre du pilotage concerté de tous les acteurs du champ social :

- un outil commun de communication présentant, de manière actualisée, l'ensemble des aides disponibles et les articulations entre ces aides (montants, seuils, calendriers d'instruction...). Un même affichage devrait être porté sur tous les sites d'information de l'enseignement supérieur et sur celui du Carif-Oref et le site Mef.org
- une plate-forme de concertation pour l'étude des situations individuelles.

Au final, il est difficile de mesurer l'impact global des mesures d'aides. Le recours important aux " petits boulots " prouve que les aides financières versées aux étudiants ne sont pas suffisantes pour un grand nombre d'entre eux, même s'il ne signifie pas de façon systématique une situation financière difficile. Mais on sait qu'il est difficile de mener de pair études et activités salariées. L'éloignement géographique constitue un autre handicap.

Proposition n° 25

Mener une étude sur les aides financières dans les Pays de la Loire pour mesurer les besoins réels des étudiants. Le diagnostic réalisé devra permettre de déterminer les formes d'aide à mettre en place et les acteurs à impliquer dans le contexte renouvelé de la décentralisation.

A titre d'exemple, en cas de désengagement des acteurs infra-régionaux, la Région doit-elle se substituer?

Proposition n°26

Concernant le logement, évaluer la faisabilité d'un recours plus important à des formes d'hébergement peu utilisées : colocation, Foyers de Jeunes Travailleurs (FJT), accueil chez l'habitant qui favorisent l'intégration ainsi que le mixage social et inter-générationnel.

2.2 LES EVOLUTIONS NECESSAIRES POUR STIMULER LA REUSSITE DES JEUNES

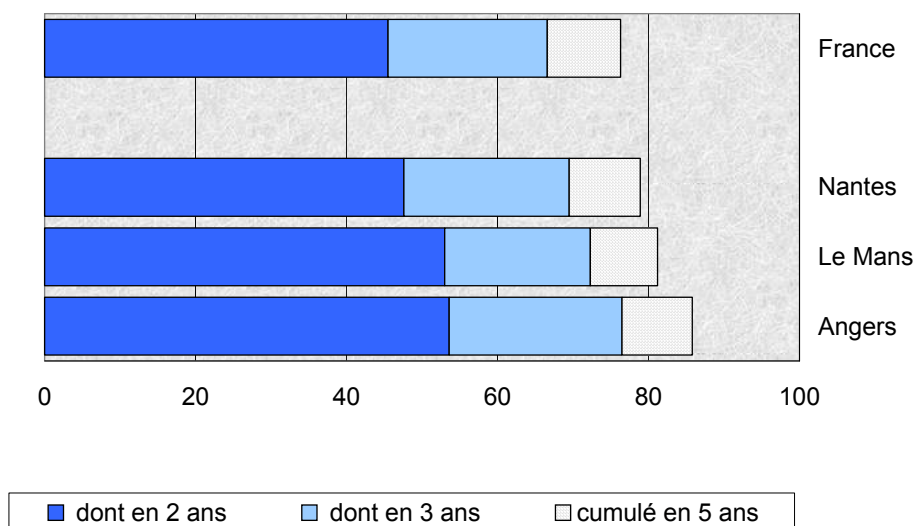
2.2.1 Une meilleure prise en charge des étudiants dans les deux premières années de leur cursus universitaire

La pression démographique s'est desserrée sur les universités, mais cette évolution n'a pas eu les effets escomptés. Le mode de fonctionnement de l'université n'a pas fondamentalement progressé pour les étudiants de première année. Cette affirmation doit cependant être nuancée selon les champs disciplinaires et l'implication des équipes. De plus, les besoins des étudiants en termes d'encadrement ont augmenté et s'étendent au-delà des murs de l'université, en particulier avec la question du logement.

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

De façon générale, la rupture avec le lycée reste encore beaucoup trop brutale. Le graphique ci-dessous montre, qu'en dépit de taux de réussite supérieurs à la moyenne nationale, seulement un étudiant sur deux parvient à obtenir son DEUG dans un délai minimum de 2 ans.

TAUX DE REUSSITE AU DEUG DANS LES PAYS DE LA LOIRE



Rectorat de l'Académie de Nantes - DAGE

Les BTS, les IUT, les CPGE et les grandes écoles ont gagné une part de leur attractivité sur la qualité de l'encadrement qu'ils offrent aux étudiants. Les universités peuvent donc se référer à leur expérience mais elles ont aussi des problèmes spécifiques à résoudre. Leurs effectifs sont très importants et leurs dotations d'Etat en moyens matériels et humains sont insuffisantes. A cela, il faut ajouter que l'entrée de jeunes bacheliers dans une université peut se faire par défaut, sans projet affirmé et que l'inscription de tout jeune bachelier à l'université est de droit. La prise en charge des jeunes pendant les trois premiers mois est donc particulièrement décisive et les enseignants-chercheurs n'y sont pas suffisamment préparés. L'enseignement supérieur ne peut se contenter de renvoyer la responsabilité de la question au seul système d'information et d'orientation du second degré : ce dernier est insuffisamment étoffé et in fine, la décision revient à chaque bachelier. La détection des erreurs manifestes de choix de formation doit être faite le plus tôt possible par les enseignants au cours du premier semestre dit d'observation et l'aide à la réorientation relève ensuite du service d'information et d'orientation de l'université.

Proposition n°27

Renforcer l'encadrement en fonction des publics et des activités:

- en mettant en place, auprès des enseignants-chercheurs, les formations pédagogiques permettant une meilleure prise en charge des étudiants (notamment dans le premier cycle)
- en développant les systèmes de tutorat, par les enseignants et les étudiants

Proposition n°28

Améliorer le suivi quantitatif et qualitatif des cohortes d'étudiants et développer l'exploitation des données pour améliorer l'existant

Proposition n°29

Promouvoir les dispositifs qui ont démontré leur performance.

2.2.2 L'adaptation du contenu des enseignements aux réalités économiques et sociales

Cette adaptation nécessite des échanges beaucoup plus nombreux des enseignants avec l'ensemble du monde du travail. Les représentations négatives de part et d'autre commencent à s'estomper mais cette évolution est lente et varie beaucoup selon les filières de formation. Alors que ces deux mondes croient n'avoir aucune préoccupation commune, ils sont confrontés à des difficultés semblables dans la gestion de cette question. Organiser des visites de sites ou élaborer des programmes pédagogiques qui s'appuient sur les expériences professionnelles demandent aux deux parties du temps et des moyens. Des manifestations telles que les doctoriales visent à mettre en contact les thésards et le monde professionnel.

Certaines réticences culturelles mises à part, l'immersion des enseignants-chercheurs dans le monde économique et social devrait pouvoir être pratiquée régulièrement, mais elle a un coût que peu de structures peuvent supporter. Le travail par projet donne l'occasion d'immersions régulières et normalisées sans coût supplémentaire. Des structures ont aussi mis en place le principe d'un " service après formation " et s'engagent à répondre aux questions posées par leurs ex-étudiants pour la résolution de problèmes professionnels.

Les entreprises (en particulier les TPE-PME) qui déplorent à juste titre que l'enseignement supérieur les méconnaisse doivent aussi se mettre en capacité de dialoguer et apporter leurs connaissances et expériences aux étudiants. Les organismes consulaires et les instances professionnelles peuvent les y aider. Les interventions de professionnels dans les universités et les écoles se pratiquent désormais régulièrement dans les formations universitaires professionnalisées. Les seniors, qu'ils soient issus des entreprises ou de l'enseignement supérieur, peuvent contribuer à établir des ponts grâce à l'expérience qu'ils ont capitalisée et à leur disponibilité.

Proposition n° 30

Intégrer des modules de formation économique et de gestion dans les formations professionnelles, qu'il s'agisse des domaines technologiques, sanitaires et sociaux, culturels.

Proposition n°31

S'appuyer sur les échanges d'expériences professionnelles

Proposition n°32

Mieux faire appel aux entreprises pour la définition des offres de formation régionales

Proposition n°33

Promouvoir la signature d'engagements de coopération branches professionnelles - filières d'enseignement supérieur

Proposition n°34

Elaborer une charte régionale pour la qualité des stages et du tutorat : cette charte pourrait ainsi garantir à tout étudiant l'accès à un stage et prévoir un "service après-formation"

Proposition n°35

Réaliser une brochure spécifique sur le modèle de " Visitez nos entreprises en Pays de la Loire "

Proposition n°36

Recourir à l'expérience des seniors.

2.2.3 Deux chantiers prioritaires...

Il n'est pas aisé de mettre en avant des priorités s'imposant à toutes les structures d'un système aussi complexe. Dans le cadre de l'engagement de la Région pour le rayonnement de l'enseignement supérieur ligérien, deux axes ont été dégagés avec une approche transversale. Le premier concerne la condition essentielle de la mobilité des étudiants, la maîtrise des langues étrangères. Le second a trait à

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

la formation ouverte à distance en direction de tous les Ligériens et pour laquelle des efforts importants ont déjà été consentis par la Région.

La maîtrise des langues étrangères

Les ambitions affichées de " s'ouvrir à l'international ", d'être européen " resteront lettre morte tant que les jeunes Français ne maîtriseront pas mieux les langues étrangères et tout particulièrement l'anglais. Certes l'apprentissage des langues ne peut être réduit à celui de l'anglais et la question du poids relatif des principales langues à enseigner est particulièrement délicate à résoudre pour l'Education Nationale. Etre européen, c'est aussi parler l'espagnol, l'allemand et l'italien... S'ouvrir à l'international, c'est non seulement parler espagnol pour l'Amérique latine, mais aussi russe et chinois pour l'Asie. Ces exemples donnés seulement à titre indicatif révèlent les difficultés qu'un Rectorat rencontre pour construire une carte des langues équilibrée dans ses dimensions territoriale et sociale.

Mais les moyens à mettre en œuvre pour une meilleure maîtrise de la communication sont les mêmes pour toutes les langues.

Les mauvaises performances des jeunes Français sont connues. Ainsi, selon une récente évaluation européenne comparative menée selon un protocole commun sur l'efficacité de l'enseignement de l'anglais, le niveau de langue des élèves français de 15 à 16 ans a régressé de 1997 à 2002. Selon cette étude, "tout se passe comme si le rôle de langue de communication de l'anglais n'était ni vécu ni perçu". Comment expliquer les résultats de cette enquête alors que, contrairement aux idées reçues sur le sujet, les instructions officielles concernant l'enseignement des langues sont axées sur l'objectif prioritaire de la communication orale et écrite, et non sur l'imprégnation littéraire ?

La France commence à intégrer l'apprentissage des langues dès l'école primaire et non sans difficulté. En collège, les effectifs dans les cours de langue vivante varient de 24 à 30 élèves sans dédoublement. Dans les lycées, les effectifs atteignent une trentaine d'élèves, mais bénéficient toutefois du fonctionnement en modules.

Le recours aux outils multimédia est indispensable : il nécessite des équipements (réalisés ou en voie de l'être), de la maintenance (question qui dépasse l'enseignement des langues) et une bonne animation pédagogique à partir des outils technologiques. On est loin de la pratique traditionnelle de la conversation et les enseignants se trouvent confrontés à des questions techniques que, faute de formation adaptée, ils maîtrisent mal. L'optimisation des équipements nécessite l'acquisition de nouvelles compétences ; la fonction d'animateur de réseau multimédia doit être davantage reconnue. Pour améliorer les performances des jeunes, l'Education Nationale doit surmonter une professionnalisation encore insuffisante dans l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC).

Reste au final que de trop nombreux jeunes Français ne perçoivent pas la nécessité de parler plus ou moins couramment une langue étrangère. La maîtrise de l'outil informatique ne suffit pas. Les possibilités d'immersion virtuelle existent mais ne s'y lancent avec profit que ceux qui associent la maîtrise d'une langue étrangère avec un profit personnel (culturel ou professionnel).

Si l'immersion réelle est d'une grande efficacité pour acquérir la maîtrise d'une langue, elle ne peut raisonnablement pas être préconisée comme solution pour tous les jeunes Ligériens à cause de son coût élevé. Améliorer leurs performances linguistiques dans le cadre de leurs activités scolaires ou étudiantes est donc le premier enjeu en termes d'efficience et de traitement égalitaire.

Même si tous les besoins ne peuvent être couverts par la collectivité, il faut favoriser la mobilité pour tous, que ce soit sous la forme d'échanges linguistiques ou de stages professionnels à l'étranger. Les

Quel avenir voulons-nous pour les Pays de la Loire ?

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

partenariats avec les universités ou écoles étrangères avec l'implication des associations étudiantes sont à encourager. Les bourses à la mobilité sont appréciées mais ne couvrent pas tous les frais et la question des aides financières aux étudiants est de nouveau posée.

Proposition n° 37

Promouvoir des campagnes de communication du type " No english, no mobility " ou " Con espanol ... "

Proposition n°38

Favoriser l'immersion linguistique et la mobilité du plus grand nombre de jeunes et d'enseignants, en renforçant les dispositifs actuels et en encourageant le développement de partenariats avec des établissements étrangers

Proposition n°39

Renforcer la formation des enseignants (dans le secondaire comme dans l'enseignement supérieur) dans les domaines des TIC.

Développement de la Formation Ouverte à distance

Selon la définition du collectif de Chasseneuil, la Formation Ouverte à Distance (FOAD) est un dispositif organisé, finalisé, reconnu comme tel par les acteurs, qui prend en compte la singularité des personnes dans leur dimension individuelle et collective, et repose sur des situations d'apprentissage complémentaires et pluriels en termes de temps, de lieu, de médiation pédagogique, humaine, technologique et de ressources. Tous les niveaux de formation sont concernés (du niveau V bis au niveau I) et tous les types de publics peuvent en bénéficier : étudiants, salariés, demandeurs d'emploi. La FOAD permet de dépasser la question de la distance géographique : ce ne sont plus les personnes qui se déplacent mais le savoir et son traitement pédagogique. Le réseau haut débit doit couvrir tout le territoire ligérien pour que la FOAD soit accessible à l'ensemble de ses utilisateurs potentiels.

Ce dispositif devrait permettre de placer à égalité territoriale tous les Ligériens mais aussi de dépasser les frontières des Pays de la Loire ou de l'Hexagone pour les formations supérieures ou spécifiques. Il y a là un enjeu très important pour l'enseignement supérieur qui peut mettre à disposition des étudiants et des salariés, non seulement les connaissances de base, mais aussi celles issues de la recherche dans ce qu'elles ont de plus actuel.

Dès 1987, le CNAM a expérimenté la FOAD et en 1998 il a intégré la plate-forme Plei@d avec le soutien de la Région. Par la suite, le choix d'utiliser une seule plate-forme pour l'ensemble de la FOAD n'a pas été retenu et en 1999, les Pays de la Loire ont lancé une université virtuelle, plus tôt que dans la plupart des autres régions françaises. Actuellement les trois universités et l'IUFM sont associés dans l'Université Virtuelle des Pays de la Loire (UVPL) et l'intégration des grandes écoles est bientôt finalisée.

Outre les questions techniques de diffusion et réception, la FOAD requiert toute une logistique pédagogique pour scénariser les formations, les rendre interactives et accompagner les étudiants ou salariés par le tutorat et les regroupements. Un important effort de formation est nécessaire pour développer le système et son coût est important. Il ne peut être supporté par les seules structures pédagogiques et la mutualisation est indispensable.

Le développement de la FOAD est lent au regard des possibilités en raison de freins multiples. Les initiatives des équipes peuvent également être freinées par l'attente d'un positionnement clair du Ministère sur les développements numériques sur des champs thématiques, et leur articulation avec les

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

politiques régionales. Mais surtout, la FOAD est encore trop perçue comme un outil de la formation continue alors que les étudiants sont également concernés.

Le développement parallèle de deux réseaux sur le territoire ligérien, celui du CNAM et celui de l'UVPL, interroge à un moment où les notions de mutualisation et d'économies d'échelle sont mises en avant dans la gestion du système d'enseignement supérieur et de recherche.

Par ailleurs, les propositions qui ont été établies à propos de la structuration territoriale du réseau universitaire gardent toute leur pertinence pour la FOAD. Si l'on juge que les frontières ligériennes sont trop étroites pour établir une carte des formations pertinente et non redondante, il faut penser le développement de la FOAD dans les mêmes termes, d'autant plus que ce processus de formation permet de dépasser la question de la distance.

Proposition n° 40

Renforcer la politique développée par la Région en matière de FOAD pour les formations de niveau supérieur :

- **en développant les capacités et les points d'accès (cybercentres) pour placer tous les Ligériens à égalité territoriale**
- **en intégrant dans les contrats d'objectifs avec les structures d'enseignement supérieur, un volet concernant la FOAD**
- **en mutualisant les formations liées aux techniques de la FOAD.**

3 SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE AVEC L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE DANS LES PAYS DE LA LOIRE

La finalité d'une action de formation est de contribuer à l'adaptation au poste de travail, au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi, à l'accès ou au retour à l'emploi par l'entretien des compétences et le développement de la qualification ; elle doit aussi favoriser la promotion professionnelle, sociale et personnelle des individus. Partenaires sociaux et représentants de l'Etat et des Régions se sont mis d'accord sur cette définition pour engager les négociations qui ont abouti à l'accord national interprofessionnel de septembre 2003. Les parlementaires en ont respecté l'esprit et presque la lettre par le vote de la loi "sur la formation professionnelle tout au long de la vie" en mai 2004. C'est donc une sorte de consensus national qui a été atteint, sans qu'on puisse évidemment préjuger de la mise en œuvre des textes. De nouvelles relations se tissent entre la formation et le travail afin de permettre de faire face aux évolutions multiples de la société et de l'économie.

L'enseignement supérieur doit former les salariés qui ont acquis ou seraient en mesure d'acquérir des qualifications aux niveaux III, II et I et qui, sauf pour les débuts de carrière professionnelle, constituent la catégorie générique des cadres. Cette catégorie ne se limite pas aux "cadres encadrants" mais inclut tous les salariés dont l'expertise et la responsabilité professionnelles induisent un classement dans la catégorie juridique des cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens. L'élévation du niveau de compétences dans une économie compétitive doit induire par voie de conséquence une augmentation du nombre de salariés qui font partie de l'encadrement au sens large du terme.

Les formations de l'enseignement supérieur s'adressent également à tous les chefs d'entreprise qui perçoivent la nécessité de mieux s'armer face aux défis auxquels ils sont confrontés : évolutions technologiques, conquête de marchés, gestion des ressources humaines...

Comment les départements de formation continue des différentes structures de l'enseignement supérieur et de la recherche des Pays de la Loire contribuent-ils à la réalisation de ces objectifs ? Les réponses doivent être apportées dans le cadre stratégique qui a été précédemment défini en matière d'objectifs généraux et de pilotage du système.

Un nouvel espace pour la formation des salariés

Dans la législation du travail, le droit à la formation continue est récent puisqu'il n'est acquis que depuis une trentaine d'années. L'accord de 1970 et la loi de 1971 reconnaissent le bénéfice de la formation pour les salariés comme pour les entreprises. Les actions sont intégrées dans un plan de formation non négociable. Le droit individuel des salariés s'exerce en-dehors de l'entreprise dans le cadre des Congés Individuels de Formation (CIF).

L'accord national interprofessionnel de 2003 et la loi de 2004 marquent une nouvelle étape : la reconnaissance pour le salarié d'un droit individuel au sein de l'entreprise, le Droit Individuel à la Formation (DIF). L'utilisation de ce droit repose sur l'initiative du salarié en concertation avec son employeur. C'est un espace de liberté qui devrait s'ouvrir pour le salarié : il dispose d'un capital de 20 heures par an cumulables sur 6 ans et peut en définir le rythme et les modalités d'utilisation dans les limites des accords de branches ou d'entreprises. Ce droit individuel peut se cumuler avec d'autres dispositifs et au total, la possibilité de formation augmente pour toutes les catégories de salariés.

L'accord et la loi stipulent aussi que les actions de formation liées au développement des compétences peuvent faire l'objet d'un engagement contractuel entre l'entreprise et le salarié. A l'issue de la validation de la formation et dans le délai d'un an, l'entreprise s'engage à faire évoluer le salarié en termes de responsabilité et de carrière. Ce processus qui peut être couplé avec un bilan de compétences et une validation des acquis de l'expérience devrait avoir un impact important sur les techniciens et les agents de maîtrise. En effet, leur appétence pour la formation était freinée par le fait que dans bien des cas, un investissement personnel important ne leur permettait pas ensuite d'évoluer au sein de l'entreprise.

Jusqu'à ce jour, le diplôme continue à avoir une valeur forte pour les entreprises françaises, bien qu'elles affichent souvent davantage de respect pour les savoir faire. Le nécessaire recours aux certifications dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience ne doit pas renforcer la place du diplôme, suffisamment importante dans notre système. Raisonner en termes de compétences permet en effet aux entreprises de mieux gérer les ressources humaines et la démarche se généralise ; les salariés pourraient également y trouver intérêt mais à condition que les compétences soient reconnues par les conventions collectives en termes de qualification et de salaire.

Tant que ce processus de reconnaissance des compétences n'a pas abouti, le diplôme reste un indicateur essentiel. Les salariés expérimentés dont les compétences n'ont pas été actées officiellement par une certification se trouvent en concurrence avec les jeunes qui entrent ou sont déjà installés sur le marché du travail avec des diplômes de niveau supérieur à ceux d'il y a 30, 20, voire 10 ans.

Détenir ou non un diplôme n'est donc pas sans conséquence sur l'employabilité des salariés. La loi de modernisation sociale (janvier 2002), l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie (septembre et décembre 2003) et la loi de mai 2004 reprenant cet accord national interprofessionnel actent que l'activité professionnelle peut être formatrice et que tous les salariés ont droit à la validation des acquis de leur expérience par une certification totale ou partielle (Validation des Acquis et de l'Expérience – VAE).

Parallèlement au développement de la VAE, le processus de Bologne, avec la mise en place du système LMD (Licence - Master - Doctorat) et l'organisation des formations en "European Credits Transfert System" (ECTS) amènent les structures d'enseignement supérieur professionnalisées à programmer leurs enseignements sous forme d'unités ou de modules adossés à des compétences, ce qui permettra aux salariés de se positionner plus aisément dans leurs démarches de validation des acquis et de compléter la formation qui leur manque.

3.1 LE CONTEXTE REGIONAL

3.1.1 Un nombre de cadres insuffisant dans les Pays de la Loire

Rappelons ici le constat fait dans le rapport " Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest " : le déficit régional de cadres reste important et s'est accru relativement. L'étude de l'Insee en date de janvier 2002 sur la progression des qualifications dans les Pays de la Loire indiquait que l'effectif des cadres supérieurs ou moyens avait augmenté davantage que la moyenne nationale mais que, toujours par rapport à la moyenne nationale, leur proportion dans la population active avait progressé moins fortement. De 1990 à 1999 (année du dernier RGP), la proportion de cadres était passée de 26.1% à 30.3% mais, dans le même temps, l'écart avec le niveau national était passé de 5.5 points à 6 points.

On pourrait penser que cet écart se justifie par les spécificités de notre tissu économique. Or l'Insee souligne que l'importance de l'emploi industriel dans notre région ne permet pas d'expliquer totalement la différence et que ce sont tous les secteurs d'activité qui sont marqués par un sous-emploi de cadres.

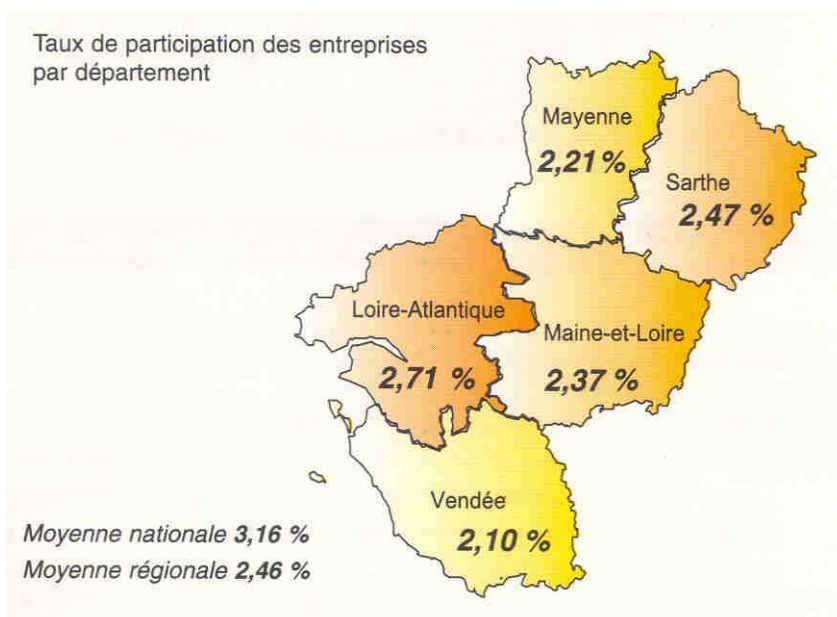
La forte proportion de TPE-PME (90% des unités pour les seules TPE) mérite d'être prise en compte mais la structuration en petites ou moyennes entreprises ne signifie par pour autant que les activités de cadres en sont absentes. C'est donc qu'une part de ces activités (dont celles des techniciens et agents de maîtrise) est réalisée sans qu'il y ait reconnaissance du fait. La Mayenne et la Vendée sont particulièrement concernées puisqu'elles occupent respectivement, au sein des départements français, les 91^{ème} et 96^{ème} rangs pour la proportion de cadres dans la population active. Le départ des jeunes mayennais diplômés vers d'autres régions plus attractives en matière de reconnaissance des qualifications et de salaires est connu. Dans la proche période où la main d'œuvre se fera plus rare du fait des départs massifs en retraite de la génération du baby-boom, une telle politique de management des ressources humaines est périlleuse. Par ailleurs, le sous-encadrement des TPE-PME est à l'origine d'une partie des difficultés que connaissent un certain nombre d'entre elles, en particulier en matière de politique de gestion managériale et commerciale.

Selon l'Insee, il faudrait aux Pays de la Loire 49 000 emplois supplémentaires de cadres supérieurs et 28 000 de professions intermédiaires pour présenter des proportions conformes à la moyenne nationale. On rappellera également les propositions issues du rapport prospectif "Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest" consistant à doubler le nombre de cadres d'ici 10 ans.

3.1.2 L'effort de formation professionnelle des entreprises en direction des salariés reste insuffisant

Les données de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) (" Regards sur l'emploi, décembre 2003 "), indiquent que le taux de 2.4% de la masse salariale brute des entreprises consacré à la formation est inférieur à la moyenne nationale (3.1%), les Pays de la Loire se situant, selon le rapport "Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest" en 17^e position des 22 régions françaises. Mais ces données n'intègrent pas les efforts des entreprises dont le siège social se situe hors de la région.

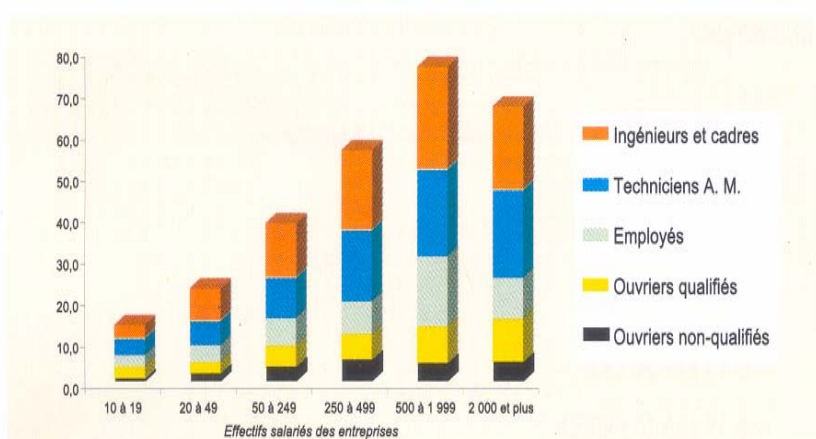
Le taux stagne en fait depuis 1997 ; de plus, on constate à la fois des disparités à l'intérieur de la région (2.7% pour le département de la Loire-Atlantique contre 2.2% pour le département de la Mayenne) et par secteur (par exemple 1,7 % pour l'industrie du cuir et de la chaussure contre plus de 5% dans le secteur de l'intermédiation financière).



Il apparaît que pour tous les salariés, les efforts de formation accusent une baisse alors qu'il faudrait les amplifier. De plus les salariés ligériens ne bénéficient pas d'un accès égal à la formation continue selon les territoires et les secteurs où ils travaillent.

Ces conclusions concernent toutes les catégories de salariés. On connaît par ailleurs la répartition des stagiaires par CSP.

Répartition de l'effort physique de formation — Pays-de-la-Loire, 2001



Source – DRTEFP

Selon la DRTEFP, l'effort physique de formation professionnelle continue est lié à la taille de l'entreprise et l'intensité de l'effort physique de formation varie également en fonction de la catégorie socio-professionnelle. L'effort est ainsi de 6 à 7 fois plus important pour les ingénieurs et cadres des grandes entreprises que pour les ouvriers qualifiés des petites.

Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest – tome 2

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

L'âge des stagiaires est une donnée également importante. Le personnel d'encadrement d'une entreprise est en général plus âgé que l'ensemble des salariés. La formation devrait être un des piliers de la gestion des âges. Pour les cadres de 50 ans, elle permet de continuer à occuper une position dynamique dans l'entreprise et participer à la transmission des compétences, deux atouts majeurs. Mais on ne dispose d'aucune donnée globale et exploitable sur le sujet.

3.1.3 Comment la formation peut-elle accompagner la réalisation de l'objectif de doublement du nombre des cadres d'ici 10 ans ?

Poids respectifs de l'embauche et de la promotion interne

Ni l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), ni la DRTEFP, ni le Conseil Régional ne possèdent de données relatives au poids de la promotion interne dans la population de cadres ; on peut le regretter car de tels indicateurs permettraient d'évaluer les pratiques de promotion sociale des entreprises ligériennes. Dans ces conditions, force est d'en rester à l'affirmation d'un principe général : la promotion interne concourt à l'augmentation du nombre de cadres et recourir au seul apport externe ne serait d'ailleurs pas sans conséquences sur la motivation des salariés qui verraient ainsi diminuer les chances de promotion sociale qu'ils jugent déjà insuffisantes.

Le propos vaut à la fois pour les salariés à l'expérience confirmée et pour ceux qui ont été récemment embauchés. On sait en effet que, chaque année, plusieurs milliers de bacheliers entrent dans la vie active et non dans l'enseignement supérieur alors qu'en théorie, la porte leur en est ouverte. Il y a là tout un vivier de jeunes salariés qui ont déjà acquis le niveau IV des formations et qui peuvent relever de l'enseignement supérieur pour la formation professionnelle tout au long de la vie. Tant que l'entrée dans l'enseignement supérieur après le baccalauréat (sur projet affirmé, rappelons-le) ne sera pas devenue en quelque sorte naturelle, il faudra accorder une attention particulière aux jeunes salariés à fort potentiel.

La VAE au service de la certification des compétences

Le dispositif de la VAE sera arrivé à maturité lorsque les salariés pourront intégrer la plupart des formations proposées par les structures de l'enseignement supérieur. Cantonner la formation continue dans un périmètre isolé, comme c'est encore trop souvent le cas, tue l'esprit même de la formation tout au long de la vie. En revanche des formations spécifiques répondant aux besoins des entreprises ou de groupes de salariés seront toujours nécessaires.

Bien que le dispositif de la VAE ait une existence légale depuis 2002, la plupart des structures de l'enseignement supérieur ne sont pas encore mûres pour le faire vivre et elles se considèrent comme le seul lieu de formation, l'entreprise étant uniquement, dans leur perspective, un lieu de production. De plus, trop de structures ou d'enseignants craignent qu'en s'engageant dans la VAE, ils scient la branche sur laquelle l'enseignement supérieur est assis. Ils ne perçoivent pas que c'est au contraire un dispositif qui les conforte dans leur mission d'élévation du niveau de compétences. De fait, de nombreux parcours de VAE impliquent le passage par des modules de formation ou débouchent ensuite sur l'entrée dans des formations de niveau supérieur. Pour vaincre les obstacles culturels, il faut user de l'incitation financière et soutenir plus nettement les structures à s'impliquer dans la validation des acquis de l'expérience.

3.2 QUELLE CONTRIBUTION L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR APPORTE-T-IL A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ?

3.2.1 Les dispositifs de formation continue dans l'enseignement supérieur

Faciliter l'accès des salariés aux formations d'enseignement supérieur suppose des évolutions importantes pour toutes les parties concernées et les enjeux se traduisent en termes d'efficacité sociale

Quel avenir voulons-nous pour les Pays de la Loire ?

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

et économique. La mobilisation de l'outil de formation de l'enseignement supérieur doit se faire au profit des salariés comme des entreprises et la dimension de l'individu est essentielle dans toute question de formation. C'est l'élévation du niveau général de la population qui est visée et qui s'inscrit dans de nombreuses directions. Par exemple, les associations encouragent les bénévoles à s'inscrire dans des démarches de professionnalisation qui passent par de la formation. Par ailleurs, les activités de formation permanente concernent tous les Ligériens quel que soit leur âge ou leur statut (salarié ou non, étudiant, actif ou retraité).

Les entreprises privées, mixtes ou associatives sont nombreuses dans le domaine de la formation continue mais elles n'entrent pas dans le champ de ce rapport consacré au système ligérien d'enseignement supérieur et de recherche. En ce qui concerne les niveaux III et II, leurs activités sont essentiellement consacrées au tertiaire et elles sont souvent elles-mêmes en concurrence avec des entreprises d'autres régions, en particulier les grandes unités parisiennes. Ces dernières gagnent du terrain en s'investissant dans la FOAD.

De même qu'on ne possède pas de données précises sur les stagiaires de la formation continue, on dispose d'une visibilité insuffisante sur l'ensemble des structures (entreprises privées, enseignement supérieur) : poids respectif des acteurs, domaines d'intervention, relations avec leurs clients... La définition de stratégies n'en est pas facilitée pour les structures d'enseignement supérieur. On en revient de nouveau à la nécessité d'étendre les missions du Carif-Oref, cette fois-ci pour la formation professionnelle continue de niveau supérieur.

Proposition n° 41

Etendre le champ des missions du Carif-Oref à la formation professionnelle continue de niveau supérieur.

La plus ancienne des structures de formation continue dans l'enseignement supérieur est le Conservatoire des Arts et Métiers (CNAM) qui date de la Révolution française : c'est son métier et sa culture. Sa performance est reconnue par tous les acteurs, ses pratiques peuvent être des références, y compris en matière de FOAD et de VAE. Le rayonnement de celui des Pays de la Loire dépasse les frontières de notre région et contribue à asseoir la réputation de l'enseignement supérieur ligérien qui travaille en étroite collaboration avec lui. 250 universitaires enseignent avec 750 professionnels et, parmi ses 350 formations modulaires, le CNAM héberge des modules de formation des universités et des grandes écoles.

La situation des universités est très différente. Depuis la loi de 1984, dite loi Savary, la formation initiale et la formation continue sont légalement placées sur un pied d'égalité. Cela ne signifie pas pour autant que les universités se mobilisent de la même façon sur les deux champs ni qu'elles soient en mesure de le faire.

L'Université de Nantes qui a commencé très tôt un travail de pionnier en formation continue occupe une place prépondérante avec un chiffre d'affaires de 5.16 M€ (3^e rang national à quasi-égalité avec Paris XI). Les Universités d'Angers et du Mans ont respectivement des chiffres d'affaires de 1,52 M€ et 0,77 M€. Dans tous les cas, le nombre des formations et des stagiaires est en progrès constant. L'augmentation du nombre de formations professionnalisées et l'ambition affichée des universités de travailler plus étroitement avec le tissu économique et social devraient permettre un développement quantitatif substantiel de leurs départements de formation continue.

Par ailleurs, les écoles et l'UCO s'investissent fortement dans la formation continue et elles mènent des actions de formation continue diplômante et qualifiante de niveau III à I. Pour certaines, notamment les écoles d'ingénieurs, cette activité tient une place très importante dans la structure de leur budget et couvre aussi bien des actions très ponctuelles que des actions diplômantes, et également des activités de conseil.

3.2.2 La formation continue : un atout pour l'Enseignement supérieur

Les structures les plus performantes, quel que soit leur statut, voient le panel de leurs activités s'étendre. Les actions de formation continue deviennent complémentaires d'autres opérations menées en partenariat avec les entreprises : programmes de recherche, conseil pour le développement de stratégies commerciales ou managériales, coopérations pédagogiques. Ces opérations se mènent entreprise par entreprise et dans une logique client. Les actions inter-entreprises sont plus difficiles à organiser en raison de la dispersion de la demande, de la taille du territoire à couvrir et de la concurrence exercée par les grands organismes parisiens.

Les actions de formation continue constituent, à double titre, un moteur pour l'enseignement supérieur :

- D'une part, le gain en échanges est très important : si les salariés ou les chefs d'entreprise viennent développer leurs compétences au sein de l'enseignement supérieur, ils apportent aux formateurs et aux étudiants la possibilité d'actualiser leurs connaissances sur les pratiques des entreprises et de s'approprier les questions auxquelles elles ont à répondre. La recherche-innovation se nourrit de ces échanges réciproques.
- D'autre part, ces actions de formation apportent des ressources financières non négligeables qui peuvent être investies au bénéfice de l'ensemble de chaque structure : la formation initiale profite indirectement de ce financement. La mutualisation des équipements et le mixage des étudiants et des stagiaires sont pratiques courantes dans les formations professionnalisées. L'intérêt bien compris d'une université ou d'une école est donc d'augmenter le volume de ses actions en direction des salariés.

3.3 LES LEVIERS A ACTIONNER POUR UNE MEILLEURE PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION CONTINUE

Comme toutes les structures de formation continue, celles de l'enseignement supérieur doivent répondre aux attentes exprimées à la fois par les donneurs d'ordre publics ou privés et par les salariés. La plupart de ces attentes se traduisent en termes d'accessibilité et d'attractivité.

En matière d'accessibilité, l'information sur les formations, le coût et la proximité géographique sont déterminants. La prise en compte de l'expérience, la modularisation des formations en fonction des parcours de chacun sont des critères également essentiels, de même que la mise en œuvre de procédures de validation correspondant bien à des publics non étudiants.

Toutefois, la demande majoritaire de formations modularisées ne doit pas occulter le besoin de formations complètes pour répondre aux évolutions importantes des activités d'une entreprise. Elles peuvent aussi être le choix de salariés ayant engagé une réorientation professionnelle et correspondent alors à l'esprit même des CIF. Elles peuvent aussi relever du désir personnel ou du besoin social de mener une formation complète dans l' " école de la deuxième chance " .

En matière d'attractivité, les contenus et les approches pédagogiques, la prise en compte des situations de travail, la capacité à s'adapter aux besoins de l'entreprise sont les critères qui retiennent l'attention des candidats, les salariés comme les chefs d'entreprises.

3.3.1 L'enseignement supérieur doit se rapprocher des salariés

Si la loi Savary de 1984 place les formations continue et initiale sur un pied d'égalité, dans les faits l'investissement dans la formation continue est très variable selon les filières et globalement insuffisant. Le métier d'enseignant chercheur s'est jadis construit en direction du public étudiant et sur la notion de cursus obligatoirement complets. S'engager dans la formation continue peut même être pénalisant en termes de carrière pour les enseignants chercheurs qui s'y investissent. Il y a donc un

Quel avenir voulons-nous pour les Pays de la Loire ?

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

déficit culturel dont de nombreux responsables sont conscients mais qui ne peut être levé que par volontarisme et par la formation des personnels enseignants et tout autant des personnels administratifs. Pour ne citer que quelques exemples, le transfert des activités professionnelles en savoirs et compétences, l'accueil des salariés, la réponse aux appels d'offres des entreprises sont des activités peu maîtrisées par les universités.

Les questions de gestion sont en effet déterminantes : la lourdeur des procédures prive les services universitaires de formation continue de la réactivité nécessaire. La maîtrise de l'argent public est indispensable mais le contrôle a posteriori est souvent suffisant. Le respect des textes administratifs est également nécessaire mais une appréciation moins bureaucratique des situations des étudiants salariés permettrait une plus large ouverture de l'université sur le monde du travail.

Au plan national, des formations sont désormais programmées pour les enseignants et les administratifs, mais l'effort doit être intensifié au niveau régional et dans une mutualisation des moyens entre les structures. Les démarches qualité appuyées sur les référentiels adéquats sont à promouvoir : elles apportent l'efficacité attendue par le monde du travail mais permettent aussi de rapprocher la sphère de l'enseignement supérieur de celle des entreprises dans des problématiques transversales, autour notamment de la " relation client ".

Il convient aussi de construire une représentation positive de l'ensemble de l'enseignement supérieur et de la recherche auprès des entreprises et des salariés, à l'image de celle que détient le CNAM. Leur liaison naturelle avec les branches professionnelles a aidé les grandes écoles à faire ce rapprochement. Pour l'université, la situation est différente alors même que ses enseignants assurent de nombreuses formations au CNAM. Ceux qui ont été étudiants pendant la difficile période de croissance de l'université ont gardé le souvenir d'un encadrement insuffisant et d'une sphère peu ouverte sur le monde du travail. Ce dernier point est un obstacle fort pour tous les salariés et mérite une communication particulière, y compris pour les cadres. S'ils sont autonomes dans leur emploi, certains d'entre eux ont cependant besoin d'un suivi personnalisé pour résister à la double pression du travail et de la formation. Il faut donc faire connaître la qualité du tutorat que certaines équipes universitaires ont mis en place, à l'externe et à l'interne. De façon générale, les démarches de rapprochement entre enseignement supérieur et entreprises (décrites précédemment pour développer l'attractivité du système) profitent autant aux salariés qu'aux étudiants.

Proposition n° 42

Former les personnels aux démarches culturelles et gestionnaires de la formation continue en mutualisant les moyens.

Proposition n°43

Utiliser la marge d'autonomie des établissements publics (et tout particulièrement des universités) pour adapter les modes de gestion aux exigences de la formation continue.

Proposition n°44

Intégrer les enseignants-tuteurs dans des missions en entreprise

Proposition n°45

Renforcer le suivi des salariés en formation.

Enfin, au-delà de la délivrance des attestations de stage ou des examens, l'évaluation de la formation continue reste à mener sur son efficacité et sur les effets qu'elle génère dans le monde du travail et dans la vie sociale. Mener l'évaluation d'une politique de formation est un travail complexe puisqu'il ne suffit pas de vérifier l'adaptation des contenus aux objectifs visés. Il faut évaluer comment les actions de formation répondent aux besoins des organisations et des individus, apprécier le retour sur l'investissement engagé par les entreprises ou les pouvoirs publics ainsi que les effets en matière de reconnaissance professionnelle ou de consolidation du lien social. Par exemple, une entreprise qui Bâtir avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest – tome 2

investit beaucoup dans la formation et incite ses salariés à intégrer des programmes d'enseignement supérieur recrutera plus aisément des collaborateurs dynamiques, prêts à suivre ou à anticiper les mutations technologiques. Autre exemple, le seul fait que des parents suivent des actions de formation peut se traduire en motivation intellectuelle pour leurs enfants.

L'évaluation des politiques de formation continue se pratique peu jusqu'à ce jour, mais la loi relative aux libertés et responsabilités locales ainsi que l'accord et la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie consolident le rôle des Régions et des entreprises pour la formation continue. C'est donc l'intérêt de tous de porter davantage d'attention à son évaluation.

Proposition n° 46

Mener l'évaluation des politiques de formation continue par objectifs ou territoires spécifiques.

3.3.2 Renforcer l'action des partenaires politiques

Depuis la loi de décentralisation de 1986, les compétences en matière de formation professionnelle continue reviennent aux Régions et si les financeurs restent essentiellement les entreprises, une Région doit impulser des actions favorisant leur intérêt pour la formation. Celles-ci peuvent être programmées soit sur son propre budget, soit par un travail en partenariat avec les structures professionnelles. C'est ainsi que les Organismes Paritaires de Collecte Agréés (OPCA) de branches ou interprofessionnels reçoivent dans notre région environ 32% de l'obligation légale des entreprises en matière de formation professionnelle. Ce chiffre atteint même 45% pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cet argent provient des entreprises et doit leur être reversé en fonction des actions de formation qu'elles mènent mais le système permet de dégager des sommes qui peuvent être mutualisées pour des opérations concernant des secteurs ou des publics spécifiques.

Bilan quantitatif et qualitatif

La difficulté à comparer l'implication budgétaire en direction des formations supérieures d'une région à une autre, de même que l'évolution des budgets se renforce en ce qui concerne la seule formation continue.

Au sein de certains budgets ou programmes, il est impossible de distinguer finement la part de ce qui revient à la formation continue de celle qui concerne la formation initiale. Par exemple, le budget consacré à la FOAD et aux développements numériques profite également aux étudiants et aux salariés et c'est la philosophie même du projet qui le veut. Cette imbrication ne fera que se renforcer : plus les formations seront modularisées, plus les publics seront mixés et moins la délimitation des actions sera possible.

Il en va de même pour les dispositifs communs à des niveaux de formation différents : celui concernant le développement de la VAE en est une illustration puisqu'il couvre toutes les validations quel que soit leur niveau.

De plus, la clarification est également difficile au niveau des acteurs eux-mêmes : le dispositif de la VAE est financé à la fois par l'Etat et par la Région.

Enfin, et à titre d'exemple, les actions menées par la Région au titre du développement économique ou de la promotion sociale sont en lien direct avec les questions de formation continue mais sont inscrites sur des chapitres ou des lignes budgétaires différents.

La LOLF (Loi Organique de 2001 sur la Loi de Finances) pose désormais l'obligation d'une présentation des crédits par programme. La gestion de la formation est, entre autres domaines

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

d'intervention, particulièrement concernée et on peut en attendre une meilleure visibilité des politiques publiques.

D'un point de vue qualitatif, il ne s'agit pas ici de questionner les formations elles-mêmes mais le dispositif et les choix opérés. Ceux-ci sont de la responsabilité du pouvoir politique mais devraient être établis à partir de concertations menées au sein du CCREFP.

Du fait de la décentralisation de la formation professionnelle, une Région doit établir chaque année un programme de formation pour les demandeurs d'emploi. Dans les Pays de la Loire, il est appelé "Programme Régional des Formations Qualifiantes" (PRFQ), et depuis de nombreuses années, il est centré essentiellement sur les niveaux V et IV. Les formations de niveau supérieur sont donc peu nombreuses. Les actions PRFQ de niveau I, II et III représentent 124 actions et concernent un peu plus de 2 200 stagiaires, soit environ 30% des effectifs couverts par le PRFQ.

En ce qui concerne ces formations qualifiantes de niveau supérieur, plusieurs remarques peuvent être énoncées :

- Le CCREFP n'a plus la connaissance précise des critères retenus pour la sélection des formations (besoins exprimés par les professions, niveaux, certifications...)
- Le PRFQ est largement reconduit par tacite reconduction

Sans préjuger du bien-fondé de l'existant, il apparaît nécessaire d'introduire davantage de transparence dans les décisions et de soumettre ce plan à la concertation du CCREFP. Par ailleurs, le déficit en cadres dans les Pays de la Loire étant connu, faut-il axer davantage le PRFQ sur les niveaux I et II (qui ne couvrent que 6% des effectifs de stagiaires) sachant que ce type de programme garde tout son sens pour les niveaux 5 et 4 ? Le débat mérite d'être ouvert.

Par ailleurs, la Région pourrait contractualiser avec les structures d'enseignement supérieur pour financer la formation de demandeurs d'emplois au sein de cursus déjà existants et disposant de places disponibles.

Proposition n° 47

Inscrire les financements régionaux en matière de formation continue dans un cadre général d'objectifs clairement définis et soumis à la concertation de toutes les instances concernées.

Par ailleurs, le système de formation continue ligérien est confronté, comme celui de la formation initiale, à la redondance ou à la spécialisation excessive dans les offres. A titre d'exemple, dans le champ commercial, il y a pléthore de certifications entre le niveau III et le niveau II pour aboutir dans les entreprises à un seul métier. Les salariés ne sont donc pas en mesure de faire clairement des choix. En-dehors des formations sur mesure répondant à des situations spécifiques, les besoins des entreprises sont souvent transversaux, en particulier en ce qui concerne le management et la fonction commerciale. La Région doit contribuer à clarifier les offres au bénéfice du renforcement de la qualité.

Proposition n° 48

S'emparer des propositions de la commission de la certification des titres du CCREFP pour clarifier le paysage des offres de formation.

Un rôle d'animation et de Proposition

- **En direction des Ligériens**

Le Conseil Régional et la DRTEFP ont lancé un dispositif pour développer les pratiques de validation des acquis professionnels des salariés, demandeurs d'emploi et animateurs d'associations... S'il est Bâti avec et pour les Hommes la réussite de l'Ouest – tome 2

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

possible d'obtenir un diplôme sans passer un examen, les candidats à la validation sont confrontés à de nombreuses étapes qu'il est difficile d'aborder sans aide, même pour accéder à un diplôme de l'enseignement supérieur. Il a donc fallu former les personnels chargés de l'information et de l'accompagnement des candidats. Mais le dispositif ne pourra monter en puissance tant qu'il ne sera pas possible de réunir les jurys trois fois par an, ce qui actuellement est impossible, faute de disponibilité ou de rémunération adéquate (y compris pour les professionnels). De plus, le développement de la VAE est confronté aux nécessités d'une harmonisation des tarifs. Pour les certifications des niveaux III à I, les coûts peuvent en effet être élevés.

Proposition n° 49

Avec tous leurs partenaires, la Région et l'Etat doivent contribuer à :

- **promouvoir le dispositif de la VAE auprès des Ligériens en capacité d'obtenir des certifications des niveaux III à I**
- **faciliter l'accès à la VAE via une meilleure maîtrise des coûts.**

• **En direction des entreprises et des salariés**

Comment porter la question de la formation professionnelle dans les 130 000 entreprises du secteur marchand ? L'interrogation est la même pour les 800 établissements mutualistes, les 9 900 coopératives et les 24 000 associations immatriculées qui regroupent 114 000 emplois salariés. Les administrations, quelle que soit leur tutelle, sont aussi concernées, même si les modes de gestion et de financement de la formation continue obéissent à des règles très différentes.

Si les grandes entreprises disposent des ressources humaines nécessaires pour évaluer leurs besoins et choisir les organismes de formation, la situation des TPE-PME est toute différente et mérite le développement de stratégies spécifiques. Les cadres et dirigeants des TPE-PME n'ont souvent ni le temps ni le recul nécessaire pour " penser formation ".

Les branches et organisations professionnelles sont les principaux relais mais elles-mêmes reconnaissent leur difficulté à construire un maillage territorial et à mobiliser les TPE-PME. De plus, les entreprises du champ de l'économie solidaire sont " hors champ " et leurs salariés ne bénéficient pas des mêmes dispositifs que ceux du secteur privé en général. Les OPCA régionaux et interprofessionnels (l'Agefos-PME et l'Opecareg) de même que l'organisation en grappes d'entreprises devraient aider à faire émerger les besoins en formation, à mutualiser les demandes et les financements. Par exemple, le remplacement des cadres en formation (problème commun à toutes les TPE et les petites PME) ne trouvera pas sa solution entreprise par entreprise mais dans une réflexion commune.

Différents acteurs interviennent sur le champ du conseil pour le montage de projets. En s'engageant activement dans des partenariats avec les Chambres consulaires, les organisations professionnelles et les OPCA (dont les OPCA régionaux et interprofessionnels), une Région permet de mutualiser les ressources humaines et financières et de travailler collectivement à mieux former les salariés sur des objectifs stratégiques pour son tissu économique et social. Les contrats d'objectifs sont les outils appropriés qui permettent le rapprochement entre les entreprises et le monde administratif du conseil et du financement.

Par ailleurs, et au-delà de la seule VAE, une mutation culturelle est nécessaire en France, en s'inspirant de certains modèles étrangers, en vue d'insérer un passage en études supérieures dans le cours d'une carrière professionnelle. La Région et les partenaires sociaux ont un rôle à jouer en la matière.

Proposition n° 50

Renforcer sous l'impulsion des Chambres consulaires, des branches et organisations professionnelles ainsi que des OPCA régionaux et interprofessionnels, l'organisation territoriale des TPE-PME pour une meilleure prise en charge des questions de la formation continue.

Proposition n°51

Promouvoir et soutenir financièrement, au-delà du strict cadre de la VAE, la reprise d'études supérieures pour l'ensemble des personnes en activité.

L'enseignement supérieur doit s'adresser aux entreprises mais aussi aux salariés. L'expertise et les responsabilités professionnelles des cadres ne les mettent pas pour autant à l'abri de la méconnaissance des formations qui pourraient leur permettre de mieux gérer leur parcours personnel. Soit ils sont salariés de grandes entreprises et leur formation est gérée par les services de ressources humaines, soit ils travaillent dans des TPE-PME avec toute la difficulté d'accès à la formation pour les raisons que l'on sait. Par exemple, un outil tel que le site MEF du CARIF-OREF (www.meformer.org) n'est pas suffisamment connu des cadres. La communication en direction des salariés doit donc être renforcée, surtout dans les petites entreprises.

Les nouveaux dispositifs concernant la formation professionnelle vont permettre d'augmenter les volumes de formation. Il faut en particulier anticiper par l'offre de formation les demandes que les cadres vont exprimer, ce qui nécessite en amont une connaissance de leurs attentes.

Une structure peu connue, l'Institut des Sciences Sociales et du Travail de l'Ouest (ISSTO), dépendant du Ministère de l'Education et de la Recherche, partagée entre la Bretagne et les Pays de la Loire, travaille dans le champ social à rapprocher le monde de l'enseignement supérieur de celui des salariés. Premier lieu de contact avec des formations de niveau supérieur pour de nombreux salariés, les formations de l'ISSTO offrent des "micro moments" de recherche en sciences sociales. Elles permettent également aux universitaires de débattre du résultat de leurs travaux avec les représentants du monde économique.

Parallèlement, un suivi de la mise en place des nouveaux dispositifs doit être organisé par et pour tous les acteurs de la formation professionnelle continue. Le co-pilotage en reviendrait au triptyque Conseil Régional-Etat-partenaires sociaux au sein du CCREFP. Au vu des objectifs poursuivis, l'APEC devrait trouver une place particulière dans ce dispositif.

Proposition n° 52

Informers les personnels de l'enseignement supérieur sur l'accord national interprofessionnel 2003 et la loi de mai 2004

Proposition n°53

Mener des études prospectives sur les projets des salariés en matière de formation

Proposition n°54

Recueillir les informations sur la mise en œuvre des nouveaux dispositifs au sein d'une cellule Etat-Région-partenaires sociaux du CCREFP.

