

#02

UN JEUNE BIEN ORIENTÉ, UN SUCCÈS POUR TOUS

**14 PROPOSITIONS SUR L'ORIENTATION SCOLAIRE :
RAPPROCHER ASPIRATIONS DES JEUNES ET BESOINS DES ENTREPRISES**

MARS 2025

TABLE DES MATIÈRES

01

ÉDITO	5
L'ORIENTATION, ENJEU STRATÉGIQUE POUR LES ENTREPRISES	6
SYNTHÈSE	10

LES FAILLES DU SYSTÈME D'ORIENTATION 15

Constat 1 : le système n'est pas satisfaisant et sera mis en forte tension dans les années à venir	17
Constat 2 : enseignants, parents et jeunes sont en difficulté face aux questions d'orientation	19
Constat 3 : les initiatives – dans et hors du cadre scolaire – sont multiples mais peu coordonnées	22
Constat 4 : les questions d'affectation monopolisent l'attention et suscitent de l'anxiété	25
Constat 5 : la complexité des passerelles entre les formations accentue l'importance des choix	27
Constat 6 : des biais affectent l'orientation puis le recrutement	27

02

RAPPROCHER ASPIRATIONS DES JEUNES ET BESOINS DES ENTREPRISES 29

Enjeu 1 : faire de l'orientation une grande cause nationale, articulée autour d'une stratégie nationale concertée	31
Enjeu 2 : renouveler les représentations des filières de formations et des métiers, pour lutter contre l'ensemble des biais, obstacles à une orientation réussie	41
Enjeu 3 : développer la contribution des acteurs du monde économique aux parcours d'orientation	46

03

ANNEXES 53

Annexe 1 : auditions	55
Annexe 2 : analyse des rythmes scolaires dans les systèmes éducatifs en Europe	56
Sources	63

ÉDITO



PATRICK MARTIN,
Président du Mouvement
des Entreprises de France

L'orientation, la mère des batailles

Le constat est accablant. Trop de jeunes n'embrassent pas la carrière qu'ils auraient voulu faire. Pire, ils décrochent : en fin de troisième, au début du lycée pro, après le bac, en première année d'université...

Comment accepter cet échec patent et prolongé d'une politique publique aussi essentielle ? Gâchis humain d'abord mais aussi désastre économique car les entreprises ont et auront de plus en plus besoin de talents à tous les niveaux de formation. Or, les entrepreneurs et leurs collaborateurs sont de formidables passeurs de leurs techniques et de leurs valeurs.

« Mon » MEDEF est celui de la réussite des jeunes. Et je salue l'action du nouveau Pôle Compétences, Formation, Jeunesse, qui a beaucoup consulté pour proposer aujourd'hui des réponses fortes et disruptives. Il ne s'agit pas pour nous d'empiéter sur les périmètres respectifs : par exemple celui de l'école versus celui de l'entreprise. Chacun à sa place mais occupant toute sa place. Chacun ayant son rôle, mais tout son rôle.

L'entreprise est une réponse majeure de par sa capacité à accueillir en immersion des jeunes comme des enseignants. Cela suppose qu'elle soit mieux connue. En définitive, nous faisons le pari de l'intelligence collective et de la méritocratie. Chaque jeune doit devenir l'entrepreneur de son destin. A nous de les accompagner pour que ce qui s'apparente à un chemin de croix devienne un parcours d'émancipation.

Mobilisons-nous toutes et tous pour gagner cette bataille de l'orientation, qui doit s'imposer comme une cause nationale. Il en va de l'avenir de nos jeunes d'abord, de nos entreprises aussi et bien sûr de notre pays.

L'ORIENTATION, ENJEU STRATÉGIQUE POUR LES ENTREPRISES

83%

des élèves sont
angoissés au moment
de formuler leurs vœux
sur Parcoursup



16,7%

des jeunes âgés
de 20 à 24 ans n'étaient
ni en études, ni en
formation, ni en emploi
en 2022 (NEET)

L'orientation, qu'elle soit scolaire ou professionnelle, est bien plus qu'une simple étape dans la vie d'un individu. C'est un défi quotidien pour des millions de jeunes et leurs familles, mais aussi une préoccupation majeure pour les entreprises. Entrepreneurs, cadres et dirigeants, citoyens qu'ils sont, ont eux aussi été confrontés à la complexité de l'orientation et à ses biais. Mais au-delà de cette expérience personnelle, les entreprises vivent, au quotidien, les répercussions directes d'un système d'orientation défaillant (difficultés à recruter, *turnover*, professions très genrées...).

Près de 800 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire avec des trajectoires souvent mal ajustées aux besoins du marché du travail et à leurs propres aspirations que ce soit en termes de localisation de l'emploi, de secteur visé ou de type d'emploi souhaité. Cela se traduit par des chiffres accablants pour le système français. On observe un système d'orientation stressant, dans lequel 83 % des élèves sont angoissés au moment de formuler leurs vœux sur Parcoursup¹.

Les résultats actuels demeurent préoccupants. En 2022, 16,7 % des jeunes âgés de 20 à 24 ans n'étaient ni en études, ni en formation, ni en emploi (NEET), un taux qui chute à 14,3 % en moyenne dans les pays de l'OCDE et à 8,9 % chez nos voisins allemands². **De plus, seulement la moitié des étudiants en Bac+1 se déclarent satisfaits à la fois de leur filière et de leur établissement³.**

La Direction Générale du Trésor⁴ estime que la mauvaise orientation représente **une perte annuelle de 3 à 4 milliards d'euros pour l'économie française.**

De leur côté, les entreprises peinent à pourvoir leurs postes. **En 2022, Pôle Emploi, devenu France Travail, estimait le nombre d'offres d'emploi ayant conduit à un abandon de recrutement, faute de candidats, pour l'année en cours entre 308 000 et 470 000.** Cela représentait 6,2 % de l'ensemble des offres déposées⁵.

En 2024, les recruteurs français anticipaient que 57,4 % de leurs projets de recrutement allaient s'avérer difficiles⁶. Et la situation risque de se dégrader encore du fait de la démographie française. Sur la période 2019-2030, **France Stratégie estime ainsi à 120 000 le déficit annuel entre les besoins en recrutement (760 000) et le nombre de jeunes débutants (640 000)** sans compter les retours en emploi de personnes inactives ou au chômage et les flux migratoires⁷.

Au sein même des entreprises, les carences du système d'orientation créent des problèmes d'engagement, de *turnover* et d'inégalités salariales, des enjeux que la société peine à prendre en compte à leur juste mesure. En effet, face à une orientation scolaire souvent subie, puis professionnelle contrainte, du fait d'une inadéquation entre aspirations et réalités du marché du travail, on observe des motivations hétérogènes au travail et un *turnover* élevé.



Une orientation scolaire défaillante crée des lacunes que l'entreprise seule ne peut combler, au risque de pénaliser l'économie et l'emploi.



C'est dans ce contexte que le MEDEF prend aujourd'hui la parole pour repenser collectivement l'orientation, enjeu éducatif, social et économique crucial pour les entreprises.

Par ailleurs, d'une éducation et d'une orientation genrées découle une occupation des emplois et métiers elle-même genrée. Cela se traduit au sein des entreprises par des écarts de rémunérations entre femmes et hommes. Certes, les travaux sur le sujet soulignent que les raisons de ces inégalités sont multiples⁸, mais on observe qu'à métier égal, si des écarts persistent, ils sont nettement moins importants que pour l'ensemble de l'économie. Cette inégalité est ainsi grandement nourrie par les biais d'orientation et les rôles genrés dans les foyers⁹.

L'entreprise ne peut, à elle seule et *a posteriori*, combler les lacunes d'une orientation scolaire défaillante génératrice de désillusion chez les individus et pénalisante pour les entreprises, l'économie française et l'emploi. En revanche, elle se doit de participer au débat et au processus d'orientation, autant qu'elle peut... et qu'on l'autorise, pour limiter au maximum ces biais et s'attacher à réconcilier aspirations individuelles, égalité des chances et besoins du marché de l'emploi.

C'est dans ce contexte que le MEDEF prend aujourd'hui la parole pour repenser collectivement l'orientation, question éducative et sociale essentielle, mais aussi enjeu économique vital pour les entreprises.

Au terme d'un cycle d'auditions avec une trentaine de chercheurs, DRH, inspecteurs généraux de l'Éducation nationale, représentants des parents, de l'État, du monde économique, des associations, des régions... **Avec cette publication le MEDEF s'engage dans ce débat public pour proposer des solutions concrètes et réinventer un système d'orientation plus en phase avec les besoins du marché et les réalités de notre époque.** Sans compétence légale sur le sujet, mais en tant que partenaire des acteurs de l'orientation, il a mené un travail collaboratif en adoptant une approche qualitative pour construire une vision globale et transdisciplinaire. Ce rapport prolonge l'étude du MEDEF « Immersions en entreprise : une école des compétences humaines » (2024). Il s'appuie également sur une revue de littérature existante et des rapports de référence pour enrichir l'analyse des témoignages collectés.

Un jeune entrant sur le marché du travail en 2025 changera en moyenne d'emploi 13 à 15 fois durant sa carrière¹⁰. **Il doit pouvoir devenir entrepreneur de son orientation pour assurer son employabilité, dans la durée.** Parce que l'avenir des jeunes et la compétitivité des entreprises en dépendent, il est temps de repenser ce système, avec audace et responsabilité.



SYNTHÈSE

6 constats

1

CONSTAT 1

Le système d'orientation n'est pas satisfaisant et sera mis en forte tension dans les années à venir

Les biais du système d'orientation entraînent des problèmes RH majeurs et un coût social et économique élevé, aggravés par les mutations professionnelles et démographiques.

2

CONSTAT 2

Enseignants, parents et jeunes sont en difficulté face aux questions d'orientation

Le corps enseignant, en première ligne lors des moments d'orientation, ne parvient pas à accompagner efficacement les élèves, faute de ressources, de compétences et parfois de motivation. Pire, enseignants et parents véhiculent des biais, issus de représentations obsolètes des parcours et métiers.

3

CONSTAT 3

Les initiatives – dans et hors du cadre scolaire – sont multiples mais peu coordonnées

En parallèle de l'Éducation nationale, des initiatives du Service public régional de l'orientation (SPRO) existent, portées par divers acteurs, mais leur impact est rarement évalué. De plus, les actions d'orientation manquent de cohérence, avec un parcours Avenir insuffisamment déployé.

4

CONSTAT 4

Les questions d'affectation monopolisent l'attention et suscitent de l'anxiété

Les affectations post-brevet et post-baccalauréat révèlent deux problématiques majeures, malgré des systèmes informatisés comme Affelnet et Parcoursup : un manque d'informations sur les débouchés et des biais dans les processus de décision, menant à un taux de décrochage élevé et des difficultés d'insertion professionnelle.

5

CONSTAT 5

La complexité des passerelles entre les formations accentue l'importance des choix

L'orientation en France reste cloisonnée, avec des passerelles difficiles et mal adaptées. La sacralisation des diplômes et la hiérarchie des prestiges génèrent une pression immense sur les choix. La voie professionnelle, souvent dévalorisée, devient une alternative perçue comme un échec, alors qu'elle est cruciale pour l'économie des territoires. Ce système, davantage sélectif qu'orientant, empêche la prise de risque et la curiosité, et pèse lourdement sur les jeunes et leurs familles.

6

CONSTAT 6

Des biais affectent l'orientation puis le recrutement

Les biais de genre et sociaux affectent le recrutement. Un enjeu qui demande une réponse collective tout au long du parcours scolaire et professionnel.

SYNTHÈSE

14 propositions articulées autour de 3 enjeux phares

ENJEU 1

FAIRE DE L'ORIENTATION UNE GRANDE CAUSE NATIONALE, ARTICULÉE AUTOUR D'UNE STRATÉGIE NATIONALE CONCERTÉE

PROPOSITION 1

Formaliser entre État, Régions et partenaires sociaux, une stratégie nationale d'orientation pour la mise en œuvre de parcours d'orientation contextualisés par territoire.
Pour clarifier le rôle de tous les acteurs en les responsabilisant.

PROPOSITION 2

Rendre effectives les heures prévues pour l'orientation.
Car ces heures ne sont malheureusement aujourd'hui ni budgétées, ni programmées.

PROPOSITION 3

Bâtir une IA générative de l'orientation, paramétrable par territoire et personnalisable en fonction du portefeuille de compétences de chaque élève.
Nous avons besoin d'outils partagés permis par l'innovation technologique.

PROPOSITION 4

Rapprocher les voies générale, technologique et professionnelle au sein des lycées, dans une ambition de polyvalence et de plus grande mixité sociale.
Afin d'éviter les effets de silos d'un système trop clivant.

PROPOSITION 5

Intégrer aux dossiers des conseils de classe de fin de 3^{ème} et à Parcoursup des données sur les dynamiques d'emploi nationales et territoriales.
Parce que l'orientation est le premier levier d'employabilité.

PROPOSITION 6

Instaurer, pour les élèves, la possibilité de recourir, à un « bilan d'orientation », sur le modèle du « bilan de compétences ».
Chaque jeune a le droit d'être mieux accompagné.

PROPOSITION 7

Conditionner l'évolution de la carte des formations à l'accord des partenaires sociaux du territoire.
Arrêtons d'imaginer des formations éloignées des besoins en emplois.

SYNTHÈSE

ENJEU 2

RENOUVELER LES REPRÉSENTATIONS DES FILIÈRES DE FORMATIONS ET DES MÉTIERS, POUR LUTTER CONTRE L'ENSEMBLE DES BIAIS, OBSTACLES À UNE ORIENTATION RÉUSSIE

PROPOSITION 8

Généraliser les temps de formation à l'orientation, pour tous les personnels de l'Éducation nationale, notamment via des immersions en entreprise.
Les entreprises sont ouvertes à toutes celles et tous ceux qui doivent mieux la connaître.

PROPOSITION 9

Proposer aux salariés des entreprises des kits de sensibilisation à l'orientation.
Soyons tous acteurs de l'orientation des jeunes.

PROPOSITION 10

Développer les périodes de mobilité des salariés dans l'enseignement et des enseignants en entreprise.
Les mobilités croisées ne doivent plus être des paroles mais des faits.

PROPOSITION 11

Mesurer et renforcer la féminisation des métiers en science, technologie, ingénierie et mathématiques en systématisant l'intervention en classe d'ambassadrices *role model*.
Nous avons besoin de talents au féminin pour que l'innovation progresse.

SYNTHÈSE

ENJEU 3

DÉVELOPPER LA CONTRIBUTION DES ACTEURS DU MONDE ÉCONOMIQUE AUX PARCOURS D'ORIENTATION

PROPOSITION 12

Cartographier au sein d'une bibliothèque numérique les initiatives des branches et des MEDEF territoriaux pour alimenter une IA favorisant leur utilisation.
Des outils nouveaux sont la condition d'une meilleure valorisation de toutes les ressources existantes.

PROPOSITION 13

Consacrer, de la 5^{ème} à la terminale, un tiers des heures allouées à l'orientation à des périodes d'immersion en entreprise (3 à 5 jours par an).
L'orientation doit s'inscrire dans le quotidien des entreprises en permettant aux jeunes de mieux les connaître.

PROPOSITION 14

Construire et délivrer aux jeunes des *open badges* sur les compétences comportementales (*soft skills*) acquises durant leurs expériences, qui pourront enrichir leur portefeuille de compétences.
Reconnaissons à leur juste valeur la plongée des jeunes au cœur de l'entreprise.



01

LES FAILLES DU SYSTÈME D'ORIENTATION



Lorsqu'il s'agit d'analyser les enjeux de l'orientation, du collège jusqu'à la fin du lycée, un coupable idéal s'impose souvent dans le débat à chaque échéance : **Parcoursup !**

Facile à pointer du doigt, la plateforme cristallise depuis sa création en 2018 les doutes et les critiques des lycéens, des parents et de nombreux acteurs du système éducatif. Mais à bien y regarder, **Parcoursup n'est qu'un outil** : une interface permettant aux élèves de formuler leurs vœux d'orientation dans l'enseignement supérieur et aux établissements de sélectionner leurs futurs étudiants. La réalité des choix d'orientation, et surtout des difficultés qui les accompagnent, se joue bien avant, dès le collège, voire l'école primaire. Nos travaux et auditions ont mis en lumière les véritables failles du système actuel. Au-delà du simple débat sur Parcoursup, c'est toute la chaîne de l'orientation qui mérite d'être interrogée.

CONSTAT 1

1 LE SYSTÈME D'ORIENTATION N'EST PAS SATISFAISANT ET SERA MIS EN FORTE TENSION DANS LES ANNÉES À VENIR

Durant les dernières décennies, le chômage de masse a pu masquer une certaine inefficacité du système d'orientation à s'adapter aux besoins de l'économie. Le nombre de candidats était tel que les entreprises n'avaient pas de peine à recruter.

3 à 4 Md€
de coût annuel
des réorientations,
redoublements et
sorties sans diplômes

Aujourd'hui, avec un taux de chômage historiquement bas – hormis l'automne 2008, il faut remonter à 1982 pour retrouver un taux à 7,2 % – les employeurs réalisent que certaines filières sont en sous-effectif important au regard des besoins du marché. C'est par exemple le cas des filières scientifiques et en particulier des écoles d'ingénieurs. La décroche démographique – en 2024, 2,2 % de naissances de moins qu'en 2023 et 21,5 % de moins qu'en 2010¹¹ – conjuguée à l'intensification des besoins sur les profils qualifiés – 1,8 million d'emplois devraient être créés en 2019 et 2030 pour des profils de diplômés du supérieur¹² – devraient accentuer ces pénuries pour un nombre important de secteurs et de métiers les prochaines années.

Bien entendu, ces déficits de main-d'œuvre limitent du côté des entreprises les capacités de production avec un coût économique important. Du côté des individus et des pouvoirs publics, le coût est aussi manifeste comme le souligne une récente note de la Direction Générale du Trésor :

“ Les « défaillances » du processus d'orientation favorisent les ruptures ou l'allongement des parcours étudiants et conduisent à dispenser des compétences moins adaptées à la demande de travail, ce qui se traduit par une moindre employabilité et des niveaux de rémunération plus faibles tout au long de la carrière. Au niveau macroéconomique, cela implique un taux de chômage structurellement plus élevé, un surcroît d'emplois non pourvus et une moindre productivité globale »¹³.

Le coût annuel des réorientations, redoublements et sorties sans diplômes est estimé à 3 à 4 Md€, auxquels il faudrait donc ajouter le coût de non-production (richesse non créée faute de candidats adaptés).



Favoriser la continuité
entre le secteur éducatif
et l'entreprise pour
des parcours plus flexibles.

Au-delà des pénuries de candidats et des difficultés d'insertion des jeunes induites par un mauvais appariement entre formations délivrées et besoins du marché du travail, on déplore aussi un manque d'agilité du système d'orientation tout au long de la vie. Les passerelles entre les différents cursus académiques et métiers restent difficiles à mettre en œuvre et les jeunes peuvent se retrouver enfermés dans une voie, alors même qu'on observe une mutation accélérée des métiers et des besoins en emplois. **Il y a 30 ans, la durabilité de la compétence technique était de 25 ans en moyenne, aujourd'hui elle oscille entre 18 et 25 mois.** Cette réalité suppose que les formations s'adaptent à la réalité d'exercice des métiers en entreprise, mais aussi aux besoins en emploi de demain impactés par les transformations numérique, écologique, sociétale...

Cette accélération des mutations et les problématiques d'employabilité qui en découlent tendent à renforcer la fracture existant entre le monde éducatif et les entreprises. **De manière caricaturale, les uns sont présentés comme formant de futurs citoyens là où les autres attendraient essentiellement de futurs salariés.**

Pourquoi opposer ces deux réalités ? On aspire plutôt à un plus grand continuum entre univers scolaire, supérieur et entreprise et à des parcours moins cloisonnants pour rester flexible face à un monde qui change.

Enfin, les chercheurs auditionnés soulignent d'un côté un potentiel inexploité et de l'autre des inégalités persistantes du fait de biais d'orientation.

→ **Un potentiel inexploité.**

On observe qu'en France, comme dans les autres pays, il existe un large vivier d'individus qui auraient les aptitudes pour se tourner vers les carrières de la science, de l'innovation et de l'entrepreneuriat. Ces personnes sont essentielles dans la mesure où elles introduisent des innovations qui stimulent la croissance économique. On déplore leur nombre insuffisant notamment du fait de déterminismes liés à leur genre, leur origine sociale ou géographique, alors même qu'ils et elles seraient nombreux à avoir le potentiel pour embrasser ces carrières. **Une note du CAE (Conseil d'analyse économique) expose ce constat et le gain estimé à 0,2 point de PIB par an, soit un gain annuel d'environ 75 milliards d'euros après 15 ans, d'une politique qui viserait à mieux repérer et orienter de potentiels « innovateurs à haut potentiel »**¹⁴. En audition, la conclusion est la suivante : « 1 euro investi dans une meilleure orientation rapporterait près de 30 euros à la collectivité ».

→ **Des inégalités persistantes du fait de biais d'orientation.**

Les inégalités salariales entre femmes et hommes dans les carrières professionnelles s'expliquent aussi en grande partie par des différences dans les choix d'orientation selon le genre. C'est à ce titre que certains économistes concentrent leurs efforts de recherche sur cette question des biais d'orientation.

Il en va de même des trajectoires de jeunes ruraux comparées à leurs homologues de grandes métropoles.

Les difficultés de mobilité et parfois l'isolement viennent nourrir, pour les jeunes les plus vulnérables, une forme d'autocensure. Leurs opportunités d'insertion ou de formation sont moins nombreuses et leurs choix plus contraints (28 % des jeunes ruraux accèdent à l'enseignement supérieur, contre 37 % des jeunes urbains)¹⁵.

Ainsi en 2022, 58 % des bacheliers ont quitté leur territoire pour étudier¹⁶. La qualité de l'offre de formation est génératrice d'inégalités sociales qui perdurent dans les parcours professionnels.

CONSTAT 2

2 ENSEIGNANTS, PARENTS ET JEUNES SONT EN DIFFICULTÉ FACE AUX QUESTIONS D'ORIENTATION

Le sujet de l'orientation réinterroge le rôle de l'école, car il vient à la confluence de beaucoup de problématiques sous-jacentes à la construction de l'individu, au-delà de la stricte transmission de connaissances disciplinaires : prise de recul sur ses compétences, compréhension des enjeux sociétaux de demain, et du rôle du travail, éveil à ses aspirations, gestion de croyances limitantes, freins périphériques (logement, mobilité), recherche de solutions, etc.

Plus largement, au-delà des enseignements classiques, l'école se trouve aujourd'hui être le réceptacle de sujets sur lesquels la sphère privée (familles, structures religieuses...) ne sait plus échanger avec les jeunes : environnement, prévention des violences, éducation civique, égalité femme homme, sexualité, orientation, etc. Elle les aborde dans le cadre des quatre parcours éducatifs inscrits dans la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013^{17,18}.

Si l'intention est louable, l'école et les professeurs n'ont pas reçu les moyens pour réellement prendre en charge ces sujets additionnels. Les maquettes horaires sont déjà saturées, la France étant dans l'Union européenne le pays ayant la scolarité obligatoire la plus longue et les volumes horaires annuels, hebdomadaires et journaliers parmi les plus importants... pour les résultats que nous connaissons (PISA, TIMMS...).



Les auditions ont révélé que parents et professeurs, premiers conseillers des jeunes, introduisent souvent des biais dans les choix d'orientation scolaire.

Il en résulte, en matière d'orientation, que **l'école peine à proposer un accompagnement effectif à l'orientation et à ouvrir le champ des possibles pour les jeunes.**

Les enseignants ne bénéficient pas de formation sur le sujet durant leur cursus et connaissent globalement mal le monde de l'entreprise, les secteurs et les métiers. De plus, certains peuvent nourrir des préjugés négatifs à l'égard de l'entreprise. Ainsi, on a pu entendre en audition que pour certains enseignants, parler d'un métier à un jeune pouvait s'apparenter à contribuer à une « vision utilitariste au service du système capitaliste » et qu'il fallait « enseigner pour former des citoyens non des travailleurs ». N'ayant, par ailleurs, que peu de moyens techniques et financiers à y consacrer, on comprend leurs difficultés à aborder en classe la question de l'orientation. Certains enseignants, sur la base du volontariat, réalisent des stages en entreprise, pour mieux apprécier la réalité du monde professionnel. Cela reste cependant extrêmement minoritaire aujourd'hui. Beaucoup restent à convaincre sur l'intérêt même de réaliser pour leurs élèves et pour eux-mêmes des activités favorisant la découverte des métiers et des univers professionnels.

Si la plateforme Avenir(s) et d'autres initiatives similaires offrent certaines promesses en matière d'outillage, **les enseignants ne disposent pas aujourd'hui d'heures financées et inscrites dans les agendas pour effectivement proposer des activités d'accompagnement à l'orientation durant les heures dédiées, prévues par l'Éducation nationale.** Face à ces constats et au regard de leur vocation première d'enseignement, ils privilégient naturellement leur rôle d'éducation d'une matière qu'ils maîtrisent et sur laquelle ils souhaitent transmettre des savoirs fondamentaux.

Au-delà d'un défaut d'accompagnement, il a été de surcroît fréquemment évoqué durant les auditions le fait que les premiers interlocuteurs des jeunes en matière de choix d'orientation scolaire – parents et professeurs – introduisent, malgré eux, d'importants biais. Ils peuvent être prescripteurs d'orientation vers les seuls cursus qu'ils connaissent et/ou valorisent, et induire des biais liés à leurs propres représentations associées au genre ou aux origines sociales (ex. « Les filles auront moins de chance de réussir en sciences que les garçons »), ils peuvent avoir des croyances limitantes qui influencent les conseils qu'ils prodigueront (ex. « Sa famille aura moins de temps et de moyens pour l'accompagner dans un parcours ambitieux, mieux vaut une voie moins exigeante »).

Par exemple, économistes et sociologues s'accordent aujourd'hui pour expliquer les écarts d'orientation entre femmes et hommes par des biais introduits par le système scolaire lui-même.

« Les filles auront moins de chance de réussir en sciences que les garçons »

Le système actuel induit des inégalités défavorables aux femmes, orientées vers des secteurs et métiers qui embauchent moins ou offrent des niveaux de salaire moindres.

Cela intervient dans le cadre des apprentissages, des restitutions des évaluations scolaires faites aux jeunes ou encore des recommandations d'orientation. Des manuels scolaires ou des environnements d'étude genrés, des modes d'animations de classes prônant l'égalité plutôt que l'équité dans la prise de parole tendent à ancrer les associations garçons-sciences et filles-littérature.

Les garçons sont souvent valorisés en ce sens dans les appréciations scolaires, ce qui impacte leur perception de leur niveau et de leur potentiel dans ces disciplines. Il y a aussi un impact *a posteriori* sur le niveau réel puisqu'on prépare les filles à moins « performer » en sciences. Tous ces phénomènes conduisent à une spécialisation genrée des filières (ex. dans l'enseignement agricole, une large majorité de filles s'inscrivent dans la filière des services à la personne alors que la large majorité des garçons sont dans la production).

Un tel système ne se révèle efficace ni en matière d'orientation, ni d'ailleurs en termes de résultats scolaires. Les derniers résultats PISA ou encore TIMMS soulignent un fort décrochage de la France pour les sciences et les mathématiques, loin derrière des pays comme la Corée du Sud, le Japon, la Turquie, la Pologne ou l'Angleterre, mais aussi un accroissement des écarts de performances dans ces disciplines entre filles et garçons, dès le CM1¹⁹.



Enfin, **les professionnels dédiés à l'orientation au sein de l'école**, directeurs de Centres d'Information et d'Orientation et psychologues de l'Éducation nationale, **voient leurs moyens s'amenuiser drastiquement d'année en année, alors même qu'on missionne les derniers également sur le sujet de la santé mentale, de plus en plus préoccupante.** Il en ressort une difficulté pour ces professionnels à accompagner d'un côté les professeurs à appréhender ce sujet de l'orientation et de l'autre, les élèves, pour se concentrer sur des jeunes en situation d'échec scolaire²⁰.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur la pertinence du nom de leur profession. Un jeune en questionnement, car ses performances scolaires sont jugées insuffisantes, sera amené à échanger avec le « psy » (psychologue de l'Éducation nationale) de l'école pour parler de son orientation. Cela génère une incompréhension.





CONSTAT 3

3

LES INITIATIVES – DANS ET HORS DU CADRE SCOLAIRE – SONT MULTIPLES MAIS PEU COORDONNÉES

Dans l'ensemble du territoire français, beaucoup d'initiatives sont portées par des écoles et des enseignants : activités de découverte des métiers, sorties en entreprise, participation à des concours, témoignages de professionnels à l'école, stages d'immersion en entreprise... Ces dispositifs restent toutefois, à l'exception des stages de 3^{ème} et de 2^{nde}, trop rarement généralisés.

En complément, les acteurs du Service public régional de l'orientation (SPRO), notamment le tissu associatif, les Régions et les représentants du monde économique (CCI, branches professionnelles, organisations patronales...) proposent de nombreux services d'accueil, d'écoute, d'information, d'immersion et de conseil sur le champ de l'orientation. Les plus cités lors des auditions sont :

- **Les programmes de mentorat**, souvent restreints à des publics spécifiques : personnes réfugiées, jeunes issus de quartiers prioritaires de la ville (QPV), jeunes filles pour les sciences... ;
- **Les stages d'immersion** plus ou moins longs – du mini-stage de 1 à 5 jours à l'année de service civique – représentant de réels temps de respiration pour les jeunes et de confrontation à des univers professionnels et des métiers divers²¹ ;
- **Les témoignages d'ambassadeurs et/ou figures inspirantes**, des échanges en classe entre jeunes et professionnels ;
- **Des activités en classe ou des concours** organisés autour d'un projet pédagogique favorisant la découverte de métiers.



On déplore le peu de place accordé aux entreprises et à leurs représentants, pourtant idéalement placés pour partager la réalité des métiers, leur diversité, et les conditions de travail.

À titre d'exemples, pour l'orientation vers les sciences, plusieurs initiatives vertueuses ont été mentionnées parmi lesquelles « 1 scientifique 1 classe, chiche » pour la rencontre avec des chercheurs ou encore les « Saventuriers » pour initier de manière ludique aux enjeux de la recherche.

Les professionnels auditionnés soulignent toutefois que ces initiatives des établissements, des enseignants et des acteurs du SPRO restent trop isolées, touchant un nombre limité de jeunes. Elles ne sont par ailleurs pratiquement jamais évaluées, ce qui ne contribue pas à leur généralisation. Enfin et surtout, elles sont rarement articulées entre elles dans le cadre d'un parcours scolaire d'orientation.

En termes de gouvernance, on constate de surcroît qu'il manque un acteur pilote sur ce champ de l'orientation pour recenser ces initiatives, les évaluer voire les labelliser, veiller à leur possible intégration et articulation entre périodes formelles et non formelles d'apprentissage, dans et en dehors de l'école. La compétence reste fragmentée entre de nombreux acteurs institutionnels.

Il en résulte une mise en œuvre qui renvoie trop souvent à des chefs d'établissements ou des enseignants plus ou moins convaincus et volontaristes pour intégrer aux heures d'enseignement de telles activités, pourtant indispensables pour éduquer au choix.

On ne peut aussi que déplorer le peu de place réservé aux entreprises et à leurs représentants alors même qu'ils sont idéalement placés pour parler ou donner à voir la réalité des métiers, leur diversité, les conditions d'exercice, les environnements de travail...

Au-delà des activités à intégrer dans le cours de la scolarité pour favoriser une orientation éclairée, se pose aussi la question d'un temps plus long à consacrer à l'ouverture, l'exploration, la prise de recul des jeunes, à l'entrée dans le supérieur, voire après le brevet.

L'année en service civique se révèle à cet égard très bénéfique pour les jeunes selon les témoignages recueillis, mais est-il possible d'en faire un rite de citoyenneté sans le dénaturer ? Est-ce financièrement réalisable ? Y a-t-il matière à proposer plusieurs centaines de milliers de services civiques chaque année à des jeunes sans les transformer en emplois publics déguisés ? Y a-t-il assez de tuteurs en administration pour les superviser ?

Si la vertu de tels temps d'ouverture semble faire consensus, la question des conditions de leur généralisation se pose clairement.

ZOOM

Si l'on s'extrait du système français, on peut observer dans des pays comme l'Allemagne une plus grande complémentarité entre éducation formelle et non-formelle, notamment pour favoriser l'acquisition de compétences sociales et travailler l'orientation. Dans d'autres pays, comme le Canada, des programmes permettent de prendre un semestre, une année ou deux pour explorer de nouveaux sujets et réfléchir à son orientation (exemple des *gap years*).

Aujourd'hui, la France fait figure d'exception en Europe avec une précocité record (voire une injonction à sortir diplômé au plus tôt) **et des plannings surchargés** (en nombre d'heures d'éducation obligatoires au global, comme en nombre d'heures par jour et semaine durant la scolarité).

Cela laisse trop peu de place à l'éducation non-formelle, aux immersions/stages et aux césures, qui représentent autant de temps de respiration et d'ouverture, vertueux dans un processus d'orientation.



CONSTAT 4

4

LES QUESTIONS D'AFFECTATION MONOPOLISENT L'ATTENTION ET SUSCITENT DE L'ANXIÉTÉ

Les experts auditionnés dans le cadre de la rédaction de ce rapport ont réaffirmé que l'orientation perçue comme subie par le jeune conduit statistiquement plus souvent au décrochage. **Le jeune doit être acteur de son orientation et donner du sens à ses choix d'orientation.**

L'affectation/sélection est aujourd'hui portée, dans l'univers scolaire, par le corps enseignant et le chef d'établissement, puis dans le supérieur par les personnels des universités et des grandes écoles.

Cependant, tantôt formateurs, conseillers, évaluateurs, puis membres de conseils de classe, les enseignants se trouvent être juges et parties. Ils peuvent être influencés par le regard qu'ils portent sur le jeune, par leur perception des capacités d'accompagnement des familles, par des injonctions à orienter vers des filières jugées adaptées au regard des compétences scolaires ou encore des filières qui peinent à se remplir et pourraient menacer de fermer.



L'orientation reste dominée par une hiérarchie de prestiges qui dévalorise les savoir-faire techniques.

Dans ce processus complexe, on observe encore une proposition d'orientation majoritairement fondée sur une hiérarchie des prestiges. Dans ce système, la promotion du savoir tend à disqualifier les savoir-faire techniques. La voie professionnelle se retrouve moins valorisée dans la hiérarchie des classements scolaires, proposée à des jeunes en difficulté scolaire, en dépit de l'appétence potentielle des candidats à de telles formations et malgré la réalité des besoins économiques des territoires. Se pose alors la question de la place à donner au monde économique dans les propositions d'orientation, de sorte à sortir du paradigme de l'évaluation par la seule institution scolaire, souvent influencée par les notes et la perception qu'elle s'est faite du jeune à orienter.

Pour mieux intégrer les réalités du monde économique dans les propositions d'orientation, mais aussi dans les affectations réalisées en fonction de la carte des formations du territoire, **il semble indispensable d'interroger également le rôle à confier aux partenaires sociaux dans l'élaboration de la carte des formations.**

Leur participation contribuerait à une meilleure structuration de filières formation-emploi.

Parcoursup concentre aujourd'hui l'attention en matière d'outils de formalisation des vœux d'orientation.

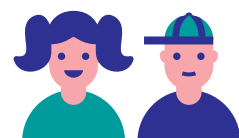
Aujourd'hui, ils sont consultés, pour avis, sans impact réel sur les décisions prises ultérieurement. Si certains élèves sont passionnés, choisissent des métiers dont ils ont envie et vont tout faire pour y aller indépendamment du lieu, une majorité d'autres se projettent dans un espace économique territorial qui leur permet de rester à proximité de leur famille. La carte des formations doit permettre de répondre à ces aspirations. En ce qui concerne les outils qui accompagnent la formalisation des vœux d'orientation, Parcoursup concentre aujourd'hui l'attention.

Les experts interrogés soulignent qu'il semble illusoire de revenir sur ce système d'orientation et d'affectation. Il permet aujourd'hui de proposer et d'informer sur 24 000 formations possibles, mais aussi de candidater de manière dématérialisée pour des établissements et formations très différentes en un lieu unique.

Certes des améliorations doivent être apportées : afficher plus d'information sur la réalité des débouchés de chaque filière d'enseignement supérieur pour une meilleure prise en compte de l'employabilité post-formation, mettre cette information en regard du coût de la formation, limiter les demandes qui peuvent conduire à des discriminations (ex. format de la lettre de motivation ou information sur le lycée d'origine)... **mais dans l'ensemble, Parcoursup semble plutôt bien répondre au besoin.**

À une période charnière pour les jeunes – 91 % des élèves se sentent bien dans leur lycée²², ce système cristallise plutôt l'anxiété liée à un changement d'environnement et à un choix qui s'accompagne d'une incertitude inhérente à tout processus de sélection.

La carence vient dès lors plus du manque de préparation de ces choix au cours de la scolarité que du système qui accueille l'expression desdits choix. Et ce n'est pas un défaut d'information. L'information existe, voire elle est surabondante et potentiellement anxiogène tant il y a de matière à absorber et à hiérarchiser. La question porte plutôt sur la juste appropriation de cette information tout au long du parcours pour faire un choix adapté plutôt que dans l'urgence face à ce système de formulation de vœux.



91%

des élèves se sentent bien dans leur lycée

CONSTAT 5

5

LA COMPLEXITÉ DES PASSERELLES ENTRE LES FORMATIONS ACCENTUE L'IMPORTANCE DES CHOIX



Des passerelles entre parcours scolaires et professionnels plus fluides réduisent la pression des choix d'orientation scolaire.

Nos auditions ont permis de faire le constat d'un système éducatif français qui, d'un côté, encourage les élèves à poursuivre des études longues et prestigieuses, et, de l'autre, érige le diplôme en étalon de la valeur individuelle au point que dans certains milieux, il est courant de se présenter par son titre académique : HEC 84, X 2003...

Le système scolaire allemand laisse manifestement plus de place à l'approche par compétences avec des effets bénéfiques. Les passerelles dans les parcours scolaires et professionnels y sont aussi plus simples, ce qui met moins de pression sur les choix d'orientation scolaire. Lier la réussite professionnelle à un diplôme « bien classé » pousse les élèves à privilégier les filières réputées, souvent par crainte de l'échec. Cela les détourne parfois de leurs véritables aspirations, de leurs talents ou des opportunités locales qui pourraient leur correspondre.

CONSTAT 6

6

DES BIAIS AFFECTENT L'ORIENTATION PUIS LE RECRUTEMENT

C'est un fait social généralisé. Au même titre que les parents et les enseignants, les managers recruteurs et équipes RH, quand elles n'y sont pas formées, peuvent à leur tour reproduire une forme de discrimination au recrutement, du fait de biais intériorisés. Ainsi les pratiques de recrutement évoluent pour anonymiser par exemple les épreuves prévues pour évaluer des compétences techniques (et éviter les biais de genre), les CV pouvant aussi être anonymisés à la pré-sélection...

02

RAPPROCHER ASPIRATIONS DES JEUNES ET BESOINS DES ENTREPRISES



Les constats dressés ci-avant plaident pour **une révision du système d'orientation afin de garantir son efficacité et une réelle égalité des chances pour les jeunes**, quels que soient leur sexe, leur origine sociale et leur lieu d'habitation. Il semble ainsi nécessaire de conjuguer trois leviers d'action complémentaires et interdépendants :

- 1** Faire de l'orientation une grande cause nationale, articulée autour d'une stratégie nationale concertée.
- 2** Renouveler les représentations des filières de formations et des métiers, pour lutter contre l'ensemble des biais, obstacles à une orientation réussie.
- 3** Développer la contribution des acteurs du monde économique aux parcours d'orientation.

Le MEDEF tient à réaffirmer le rôle central que les entreprises doivent jouer dans cette transformation du système d'orientation. Il s'agit de les positionner en partenaires majeurs de l'éducation, et non plus seulement en futurs recruteurs. Leur implication peut se décliner sous plusieurs formes : stages et immersions professionnelles, interventions en classe, mentorat et parrainage... Cependant, cette implication reste aujourd'hui trop limitée faute de temps institutionnalisés, en dehors des stages obligatoires. Il y a un enjeu de massification, de généralisation et d'évaluation de ces actions pour les inscrire dans une dynamique d'amélioration continue au profit de l'orientation des élèves.

Ces expériences en entreprise ou au contact d'acteurs économiques permettent non seulement aux jeunes de découvrir les métiers, mais aussi d'acquérir des compétences psychosociales (gestion de projet, communication, travail en équipe, etc.) gages d'une employabilité future. **L'entreprise de demain se veut apprenante et transformante.**

Dans ces conditions, **nous portons la conviction que le système d'orientation scolaire français peut se transformer pour devenir plus flexible, plus personnalisé et plus inclusif, en tirant pleinement parti des ressources et de l'expertise du monde économique.** Ainsi, nous pourrions passer d'un droit théorique à l'orientation²³ à un accompagnement effectif, structuré et efficace en matière d'orientation.



ENJEU 1

FAIRE DE L'ORIENTATION UNE GRANDE CAUSE NATIONALE, ARTICULÉE AUTOUR D'UNE STRATÉGIE NATIONALE CONCERTÉE

Proposition 1

Formaliser entre État, Régions et partenaires sociaux, une stratégie nationale d'orientation pour la mise en œuvre de parcours d'orientation contextualisés par territoire

Sans évaluation d'impact, difficile de prioriser et de déployer les initiatives les plus efficaces.

Le rapport de 2024 sur le Service public régional de l'orientation (SPRO) de Régions de France²⁴ recense plus d'une centaine de typologies de structures intervenant sur le champ de l'orientation. De son côté, Centre Inffo a cartographié près de 10 000 points d'accueil information et orientation en France. Chacun, à son échelle, propose des actions d'orientation dans et en dehors de l'école. Elles sont de natures très diverses et leur mise en œuvre effective auprès des élèves dépend fortement du projet d'établissement et de chaque enseignant. Qui plus est, quand de telles actions sont déployées, elles ne s'inscrivent pas dans le cadre d'un projet pédagogique plus large, cohérent, au service de l'orientation scolaire de l'élève. Le tout ne fait pas système.

Ce constat partagé entre experts de l'Éducation nationale et externes à l'institution appelle à la structuration d'un parcours cohérent d'orientation avec des moyens alloués adaptés : temps, équipes encadrantes, outils, activités pédagogiques... Cependant, **pour être efficace, cela doit s'inscrire dans un travail d'ensemble qui permettra de s'accorder sur le périmètre et les objectifs d'une politique d'orientation à l'échelle nationale.**

Il est regrettable qu'aujourd'hui aucun élément de doctrine en la matière ne semble être arrêté en France.

Il est indispensable de répondre à toutes ces questions dans une réflexion qui rassemble *a minima* État, Régions et partenaires sociaux. D'une vision collective en la matière pourront découler des arbitrages en termes de moyens à mettre en œuvre.

- Quel doit être le périmètre d'action de notre système d'orientation ?
- Intègre-t-il l'information sur les métiers, les filières de formation, l'apprentissage du choix, la connaissance de soi, l'écoute, l'accompagnement et le conseil sur son projet d'orientation, les processus de propositions d'orientation et d'affectation... ?
- Qu'attend-on de ce système ?
- À quels objectifs répond-il à un niveau sociétal et au niveau de l'individu ?
- Que peut-on qualifier de réussite en matière d'accompagnement dans l'orientation ?
- Comment mesurer l'efficacité de ce système ?
- Faut-il s'appuyer sur des indicateurs qui permettent de valider qu'on oriente pour répondre aux grands défis de notre société (écologie, vieillissement...), pour répondre aux tensions anticipées de recrutement, pour assurer l'épanouissement présent et futur de l'élève... ?
- Est-ce qu'on mesure plutôt le système au travers de ses échecs (nombre de réorientations qui auraient pu être évitées, allongement des parcours, ruptures de parcours académiques et professionnels...)?
- Est-ce qu'on l'évalue par l'insertion durable dans l'emploi, par le taux de remplissage des formations, par la baisse du chômage, par la réduction du nombre d'emplois non pourvus, par le taux de satisfaction des individus sur leur parcours *a posteriori*... ?
- Comment piloter efficacement un système avec tant d'acteurs, un tel fractionnement de la compétence et des objectifs si peu formalisés ?

Dans le cadre de la mise en place d'une telle stratégie nationale, il semble non moins indispensable de formaliser un programme pédagogique progressif en matière d'orientation couvrant le collège et le lycée. Si le parcours Avenir²⁵ le prévoyait, il n'a jamais été déployé. Il s'agit donc de structurer enfin avec les mêmes parties prenantes, ce que doit être un parcours d'orientation-type en milieu scolaire. Ce parcours d'orientation-type sera contextualisé par territoire en fonction des réalités locales et des partenaires effectivement mobilisables pour animer des actions d'accompagnement à l'orientation. C'est par ailleurs bien ainsi que le rôle de la région est prévu en matière d'orientation scolaire dans la loi de 2018 et par le cadre de référence signé entre l'État et Régions de France²⁶. Faut-il encore que les heures dédiées soient effectives au sein des établissements...



Ces heures d'accompagnement à l'orientation ne sont pas dispensées dans la grande majorité des classes.

Au regard de l'enjeu, il faut instaurer des heures budgétées, cadrées en termes d'objectifs pédagogiques.

Proposition 2

Rendre effectives les heures prévues pour l'orientation

Le droit à l'orientation est inscrit dans le Code de l'éducation²⁷. Il est fondamental pour garantir une liberté de choix et dépasser les déterminismes sociaux, de genre et résidentiel en matière de parcours scolaires puis professionnels. Force est de constater que si des heures dédiées sont bien prévues pour l'orientation, elles ne sont pas réalisées. La découverte des métiers dès la 5^{ème} est supposée être en cours de déploiement progressif dans les collèges²⁸. De la même manière, il est bien stipulé dans l'organisation des enseignements en collège que sont prévues :

« à titre indicatif, selon les besoins des élèves et les modalités de l'accompagnement à l'orientation mises en place dans l'établissement, 12 heures annuelles d'accompagnement à l'orientation en classe de quatrième et 36 heures annuelles en classe de troisième »²⁹. S'en suivent en théorie 54 heures dédiées à l'accompagnement au choix de l'orientation en seconde générale et technologique³⁰.

L'ensemble des experts auditionnés nous ont confirmé que ces heures n'étaient pas dispensées dans la grande majorité des classes. Il nous a été précisé qu'elles n'étaient pas financées et qu'elles se faisaient donc nécessairement aujourd'hui au détriment d'autres heures...

Il nous apparaît urgent en conséquence de rendre effectives ces heures, si importantes dans le parcours des élèves.

Au regard de l'enjeu, il faut instaurer des heures budgétées, cadrées en termes d'objectifs pédagogiques. Seulement, une autre problématique vient percuter la mise en œuvre effective de ces heures : la maquette horaire saturée.

L'école devient responsable, au-delà de l'acquisition des savoirs fondamentaux, de l'apprentissage de la citoyenneté, de l'éveil à la conscience environnementale, de l'orientation... Il n'est plus possible de confier à la seule école la responsabilité incrémentale d'adresser en classe tout nouvel enjeu sociétal émergent. Les enseignants ne sont pas formés à ces sujets et l'emploi du temps des élèves est saturé. Il ne permet plus d'ajouter de nouvelles obligations sans sacrifier des contenus disciplinaires, sauf à penser, et c'est notre position, que **l'orientation doit devenir une discipline à part entière exigeant des savoirs et compétences spécifiques.**



Dans le cadre de ce rapport, nous avons réalisé une analyse comparative des rythmes scolaires en Europe. Il en ressort une singularité marquante : **nous sommes le pays qui, globalement, propose le plus d'heures de formation obligatoires dans la scolarité et qui a les années, les semaines et les journées les plus denses en matière d'enseignement.** Cela s'explique à la fois par un volume d'heures prévues important et par un nombre élevé de semaines de vacances, alors même qu'il est démontré qu'il tend à creuser les inégalités entre élèves de milieux sociaux et géographiques différents³¹.



Nombreux sont les facteurs qui militent plus largement pour une réflexion structurante sur l'école, au sein de laquelle la question des heures d'orientation doit être posée.

Le mal-être des enseignants, les performances scolaires déclinantes des élèves dans les comparaisons internationales, le creusement des inégalités entre élèves... nombreux sont les facteurs qui militent plus largement pour une réflexion structurante sur l'école, au sein de laquelle la question des heures d'orientation doit être posée. Au regard du caractère éminemment politique et sensible du sujet, les méthodes de concertation adaptées à la convention citoyenne, doivent être étudiées. La place de l'orientation y sera, en particulier, débattue. Les rythmes scolaires, la mixité sociale et les programmes pourraient être retravaillés en profondeur pour un ensemble plus cohérent, plus réaliste et mieux aligné avec les priorités de la nation.



Il sera crucial de veiller aux données utilisées par l'IA afin d'éviter la reproduction de biais de genre, sociaux ou résidentiels, comme observé dans d'autres initiatives.

Proposition 3

Bâtir une IA générative de l'orientation, paramétrable par territoire et personnalisable en fonction du portefeuille de compétences de chaque élève

De manière longitudinale, durant le parcours d'initiation à l'orientation, l'IA apparaît aujourd'hui comme un moyen important pour proposer au plus grand nombre, de manière gratuite, de premières réponses et ressources pour explorer le champ des possibles. Elle peut en partie répondre à des enjeux de massification des moyens proposés, de maîtrise des coûts et de personnalisation des trajectoires.

De nombreux contenus sur les métiers et les formations sont produits par les branches professionnelles, les régions, les Carif-Oref, l'Onisep... avec un taux d'accès et de recours très insuffisant. Ils sont disséminés sur des sites parfois méconnus. Valoriser ces contenus grâce à une IA y faisant appel via une bibliothèque nationale dédiée semble incontournable.

Qui plus est, on commence à voir apparaître des appels à projets, appels à manifestation d'intérêt... pour une IA de l'orientation.

Le travail de consolidation des ressources et de construction d'une telle IA mériterait d'être mutualisé tout en laissant la possibilité à chaque acteur – branches, organisations patronales, régions... – de la mobiliser, à son gré, au sein de ses espaces d'information et de conseil. Ainsi l'investissement est collectif, mais la restitution peut être contextualisée selon les territoires, les régions ayant la compétence en la matière, et les profils des élèves. En ce sens, la solution doit pouvoir être paramétrable, évolutive et personnalisable.



Proposition 4

Rapprocher les voies générale, technologique et professionnelle au sein des lycées, dans une ambition de polyvalence et de plus grande mixité sociale



Il est nécessaire de reconnaître dans les parcours autant l'excellence de l'intellect, que l'excellence du travail manuel ou encore l'excellence du cœur.

Nombre de problématiques en matière d'orientation sont induites par l'importance accordée au diplôme, dans un système tendant à les hiérarchiser entre eux et ne favorisant pas les changements de voies en cours de parcours. Chaque choix est alors vécu comme extrêmement déterminant pour le devenir professionnel du jeune et en conséquence particulièrement angoissant. En effet, il s'avère plutôt excluant d'autres voies possibles et il reste difficile de revenir dessus. **Il est nécessaire que le système scolaire développe les possibilités de passerelles entre voies générale, technologique et professionnelle.**

Il faut, par-là, autoriser les élèves à expérimenter, tester, se tromper, revenir en arrière... La Cour des comptes mentionne la possible introduction de classes mixtes, mais il faut aussi signaler les découvertes croisées de disciplines.

Dans le cadre de ce rapport, nous souhaitons donc encourager les initiatives de rapprochements entre voies avec une ambition sous-jacente de développement des lycées polyvalents³².

Il est important que chacun puisse expérimenter des matières et des approches autant théoriques que pratiques pour mieux appréhender la future voie de sa réussite. Cela contribuerait à décroiser les formations et à réhabiliter l'apprentissage par le faire dans un pays qui tend à le déqualifier. Comme le soulignent certains auteurs, il est nécessaire de reconnaître dans les parcours autant l'excellence de l'intellect, que l'excellence du travail manuel ou encore l'excellence du cœur. Des enseignements diversifiés au sein de classes mixtes constitueraient ainsi des temps d'ouverture et des opportunités de passerelles.

Dans un tel projet, le point d'attention principal nous semble être le contrôle à opérer sur les combinatoires proposées de spécialités pour ne pas connaître l'écueil des options de 1^{ère} et de terminale de la dernière réforme.

Ce mouvement s'inscrirait dans une ambition plus large de revalorisation de la voie professionnelle. Cette dernière répond à des besoins concrets du monde économique et correspond bien à des élèves en recherche d'approches concrètes.

Il est important de communiquer sur la compatibilité entre voie et ambition professionnelle, nombre de métiers dits manuels offrant de meilleures opportunités d'insertion et des rémunérations supérieures à celles des filières généralistes, souvent jugées plus prestigieuses.

Par ailleurs, en matière d'orientation, l'émergence des bureaux des entreprises (BDE) en lycée professionnel a souvent été présentée lors des auditions comme extrêmement vertueuse.

Elle introduit un interlocuteur privilégié au sein de l'établissement pour les enseignants qui veulent développer des activités avec le monde économique et pour les entreprises qui veulent proposer des immersions, des interventions de professionnels... Rapprocher lycée général et lycée technologique du lycée professionnel par étapes permettrait de généraliser cette pratique.

L'émergence des bureaux des entreprises (BDE) en lycées professionnels a souvent été présentée comme extrêmement vertueuse.



Proposition 5

Intégrer aux dossiers des conseils de classe de fin de 3^{ème} et à Parcoursup des données sur les dynamiques d'emploi



Nous souhaitons une plus grande information des jeunes, des parents et des enseignants, sur les réalités d'emploi, de recrutement, d'insertion professionnelle et de qualité d'emploi, associée à chaque choix d'orientation.

De manière générale, nous souhaitons une plus grande information des jeunes, des parents et des enseignants, sur les réalités d'emploi, de recrutement, d'insertion professionnelle et de qualité d'emploi (conditions de travail, salaires), associée à chaque choix d'orientation.

Il semble aujourd'hui indispensable de fournir ces données aux membres du conseil de classe de 3^{ème} et aux parents dans le cadre de l'orientation qui leur est proposée pour leur enfant en fin de collège. Il faut aussi enrichir les données proposées sur Parcoursup pour mettre en regard formations, coûts de ces formations et perspectives professionnelles associées.

Ces données seraient fournies par les représentants du monde économique, appuyés par les acteurs du service public de l'emploi, à la maille du territoire et au niveau national (pour informer sur les conditions d'insertion locale comme dans d'autres régions). Il sera important pour déployer ce processus d'information enrichie, de bien valider les indicateurs et nomenclatures mobilisés.



Proposition 6

Instaurer, pour les élèves, la possibilité de recourir, à un « bilan orientation », sur le modèle du « bilan de compétences »

Le bilan de compétences s'est imposé dans le monde professionnel pour faire le point sur sa carrière et envisager des mobilités professionnelles. Son objectif est « d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié et de définir un projet professionnel et éventuellement de formation »³³. Il est finançable grâce à ses droits acquis en activité professionnelle dans le cadre de son Compte personnel de formation (CPF).

Une telle démarche introspective et exploratoire encadrée représente un atout réel à des moments clés de l'orientation. Seulement aujourd'hui, cet accompagnement n'est pas encadré. Ni le programme, ni les intervenants proposant de telles prestations ne sont supervisés et validés comme répondant aux exigences d'un tel exercice. Il est essentiel de mobiliser des professionnels de l'orientation. Qui plus est, au-delà de la problématique de la qualité pédagogique de ces interventions voire de l'exposition à des risques avérés (emprise, dérive sectaire...), il est nécessaire de poser la question de l'inégalité d'accès liée à leur caractère payant.

Pour ces raisons, nous recommandons l'instauration d'un recours possible durant sa scolarité à un bilan orientation, accompagnement personnalisé sur une vingtaine d'heures par un professionnel qualifié (et reconnu comme tel). Il intégrerait des activités à définir sur la connaissance de soi, la découverte de parcours possibles et l'appui au choix. Il permettrait ainsi d'élargir la réflexion en matière d'orientation et de conforter des choix pour des jeunes et familles insécurisés en la matière à des moments clés de leur parcours scolaire. Une telle prestation, prise en charge une fois durant sa scolarité par la force publique, contribuerait aussi à rendre effectif le droit à l'orientation mentionné dans le Code de l'éducation.



Nous recommandons l'instauration d'un recours possible durant sa scolarité à un bilan orientation, accompagnement personnalisé pendant une vingtaine d'heures par un professionnel qualifié.

Proposition 7

Conditionner l'évolution de la carte des formations à l'accord des partenaires sociaux du territoire

Les experts et les rapports sur l'orientation soulignent combien la qualité de l'offre de formation locale influence l'orientation. **Des écarts d'offre de formation découlent des inégalités sociales importantes.**

Ainsi au terme de la 3^{ème} par exemple, l'orientation actée par le professeur principal par délégation du chef d'établissement et du conseil de classe est largement déterminée par la réalité de l'offre locale.

De la même manière, les jeunes (notamment ruraux et éloignés des lieux de formation) et leurs familles intériorisent ce qu'ils perçoivent comme le champ des possibles et s'auto-censurent dans leurs choix. Par ailleurs, les coûts de transport et d'hébergement loin du domicile représentent un frein non négligeable à une équité en matière de choix qui pèse tout particulièrement sur les moins favorisés. Cette problématique se renforce en phase d'affectation, lorsque, faute de places disponibles, les élèves se retrouvent assignés à des voies inadaptées, sources probables d'échec scolaire, car non alignées avec leurs aptitudes et appétences.

Les inégalités sociales et territoriales matérialisées par des cartes de formation non équitables et non attractives doivent être corrigées. À cela s'ajoute une décorrélation dans de nombreux cas entre carte de formation et besoins économiques locaux. De ce fait, les entreprises estiment qu'au regard de l'importance du sujet et de leur contribution aux parcours de formation et d'insertion, la réflexion sur l'évolution de cette carte ne peut se faire sans elles et de manière orthogonale aux réalités économiques locales. **Les entreprises doivent en conséquence être en capacité de s'exprimer sur la structuration et l'évolution cohérente de cette offre.**

Si dans certains territoires, le dialogue entre Éducation nationale et monde économique permet ce travail vertueux, le constat n'est malheureusement pas généralisable et nous préconisons une validation systématique des évolutions proposées en la matière par les partenaires sociaux du territoire. Cela pourrait s'opérer en CREFOP par exemple.

Les inégalités sociales et territoriales matérialisées par des cartes de formation non équitables et non attractives doivent être corrigées.

Les entreprises doivent être en capacité de s'exprimer sur la structuration et l'évolution cohérente de cette offre.

ENJEU 2

RENOUVELER LES REPRÉSENTATIONS DES FILIÈRES DE FORMATIONS ET DES MÉTIERS, POUR LUTTER CONTRE L'ENSEMBLE DES BIAIS, OBSTACLES À UNE ORIENTATION RÉUSSIE

Proposition 8

Généraliser les temps de formation à l'orientation, pour tous les personnels de l'Éducation nationale, notamment *via* des immersions en entreprise

Les élèves intériorisent de nombreuses représentations souvent véhiculées par leur entourage et leurs professeurs. Ces dernières limitent leur perception du champ des possibles en matière d'orientation. Ainsi, agir sur les représentations des enseignants, des jeunes et des parents se révèle essentiel.

Aujourd'hui, le corps enseignant n'est pas formé pour accompagner les réflexions des élèves en matière d'orientation. Il s'agit d'une tâche additionnelle qu'on demande aux professeurs d'assumer au-delà de la transmission des savoirs fondamentaux au cœur de leur expertise. Beaucoup ne se sentent en conséquence pas légitimes pour le faire.

Cela s'inscrit par ailleurs dans un contexte plus général où on leur demande déjà énormément sans valorisation suffisante (reconnaissance sociale, salaires...). Il est important de rappeler que les enseignants restent pratiquement deux fois moins payés en France qu'en Allemagne³⁴.

Il y a également une carence dans la formation des enseignants en matière de sensibilisation aux biais sociaux ou de genre en classe. **Non formés sur les pratiques de formation, d'animation et d'évaluation qui limitent ces biais, ils peuvent les reproduire malgré eux chez leurs élèves.** Encore une fois, il ne s'agit pas de les incriminer, mais de souligner l'importance qu'ils jouent en la matière, étant les premiers au contact des jeunes. Cela renvoie au caractère indispensable d'un effort de formation en ce sens.

Nous recommandons la généralisation lors de la formation initiale des enseignants de temps dédiés à cette question, mais aussi de proposer des séances en formation continue à l'ensemble du corps enseignant.





Nous recommandons d'intégrer des sessions sur l'orientation dans la formation initiale et continue des enseignants.

Pour travailler à déconstruire ces représentations, il a été suggéré en termes de pédagogie de proposer des activités qui permettent aux acteurs de réaliser qu'ils peuvent être sujets à des biais discriminants qu'ils ont pu intérioriser. On peut en ce sens proposer des mises en situation d'orientation puis une prise de recul ou encore des tests d'associations genrées par exemple du type filles - sciences permettant de mesurer son exposition à un biais cognitif.

Une autre piste évoquée consiste à faire travailler les élèves sur des thématiques telles que « école et reproduction sociale » ou « pauvreté et réussite scolaire », afin qu'ils puissent prendre conscience des biais présents dans le milieu scolaire. Cette réflexion préalable permettrait de les sensibiliser à ces enjeux avant de leur fournir des conseils pratiques pour limiter la reproduction de stéréotypes en classe, notamment à travers la création d'environnements non genrés, l'organisation de travaux en groupes non mixtes, la gestion des associations d'idées biaisées, l'équité dans l'expression orale, l'impact des modes d'évaluation, ainsi que les biais dans la formulation des appréciations des bulletins de notes comme à l'oral...

Plus largement, nous suggérons d'ouvrir ces temps de formation aux assistants d'éducation et aux chefs d'établissement. Les uns pourraient demain encadrer des activités d'orientation en heures de permanence et les autres s'inscrire comme relais d'une démarche de lutte contre ces biais au sein de l'école.

Enfin, s'il est capital que cette culture d'orientation et de lutte contre les représentations erronées se développent par un effort de formation des équipes pédagogiques, les experts soulignent qu'il est important de pouvoir également compter localement sur un opérateur référent, porteur de cette compétence orientation. La région, dans le cadre de l'animation du SPRO, assure déjà des actions de professionnalisation des acteurs intervenant sur ce champ. Avec un financement dédié et cohérent au regard de l'enjeu, elle peut mobiliser les professionnels indispensables pour répondre aux besoins exprimés au sein de l'école pour rendre effectif le droit à l'orientation.



L'engagement doit être collectif autour d'un objectif commun : la réussite et l'épanouissement de l'élève. L'alliance parentale en la matière est un levier puissant qu'il s'agit de soutenir.

Proposition 9

Proposer aux salariés des entreprises des kits de sensibilisation à l'orientation

Comme souligné ci-avant, il y a aussi le sujet majeur des parents. Ils représentent l'autre prescripteur clé des enfants dans le cadre de leur orientation et sont eux aussi sujets à de nombreuses représentations.

Il est ainsi essentiel de les accompagner aussi et de faire travailler tous les acteurs - parents, enseignants, jeunes - de concert. Les parents souhaitent l'épanouissement de leurs enfants, les élèves se souhaitent de réussir et d'être heureux. L'école est là pour les y accompagner, mais cela reste conditionné par un certain nombre de comportements vertueux à encourager.

L'engagement doit être collectif autour d'un objectif commun : la réussite et l'épanouissement de l'élève. L'alliance parentale en la matière est un levier puissant qu'il s'agit de soutenir.

Certains parents, du fait de passés parfois tourmentés au sein de l'institution Éducation nationale, n'osent pas dialoguer avec l'école voire avec l'enfant sur ces questions d'orientation. Souvent, ils ne connaissent pas non plus la réalité des possibilités de parcours. Enfin, ils reproduisent aussi beaucoup de biais du fait de représentations datées ou erronées sur les formations, les secteurs et les métiers.

L'entreprise est de fait au contact de beaucoup de parents. Les salariés sont frères, sœurs, parents, oncles, tantes... d'enfants en âge de s'orienter. L'entreprise apprenante doit participer à l'apprentissage de ces derniers en matière d'orientation. Par un engagement et la diffusion d'une culture de l'orientation, elle peut accompagner le renouvellement des représentations sur les formations, les secteurs et les métiers. Pour l'y aider, nous proposons de construire et diffuser des kits d'*elearning* pour les salariés et des supports d'ateliers sur l'orientation, pour des animations hors temps professionnels (pause méridienne, moment convivial de fin de journée...). **On peut constater le succès des webinaires Parcoursup proposés par exemple par les associations de parents d'élèves ou ceux initiés par le MEDEF et l'APEL en Bretagne afin de promouvoir les filières et les métiers.**

L'entreprise peut aussi contribuer au développement d'une culture partagée et à la lutte contre les représentations biaisées. Un label, inspiré du modèle des « Entreprises s'engagent ! », pourrait être attribué aux entreprises qui mettent en place des initiatives en ce sens auprès de leurs salariés.

Proposition 10

Développer les périodes de mobilité des salariés dans l'enseignement et des enseignants en entreprise

Il y a un enjeu important à décloisonner le monde de l'entreprise et le monde éducatif. Les représentations erronées qui sont souvent portées par les uns sur les autres sont contre-productives et nuisent au processus d'accompagnement à l'orientation des élèves.

Qui plus est, **de nombreux salariés nourrissent des aspirations pour une seconde partie de carrière enseignante. De leur côté, les jeunes enseignants potentiels expriment des réserves quant à la perspective d'exercer ce métier tout au long de leur vie.** Ainsi, des deux côtés, les reconversions croisées sont vues positivement.

Tout concourt alors pour une action favorisant le développement des stages et les immersions des enseignants en entreprise (une semaine, un semestre, une année scolaire) comme l'organisation de périodes de mise en disponibilité des salariés volontaires au sein de l'école. Cela répond à des souhaits de mobilités des individus tout en contribuant à développer une culture croisée des univers.

Des acteurs comme « Le choix de l'École » sont déjà très investis dans la question des reconversions vers l'enseignement. Il s'agirait donc d'étudier de tels retours d'expériences et les contraintes qui peuvent aujourd'hui freiner les initiatives dans les deux sens, de sorte à travailler pour les lever.

On pourrait en complément imaginer une bourse à l'emploi dédiée, pour faciliter la rencontre entre entreprise, établissements, salariés et enseignants. De telles plateformes soutiennent par exemple le mécénat de compétences.



Proposition 11

Mesurer et renforcer la féminisation des métiers en science, technologie, ingénierie et mathématiques en systématisant l'intervention en classe d'ambassadrices role model

Le MEDEF est très engagé sur la question des femmes et des sciences, notamment dans le cadre du programme Femmes et STIM. Il s'agit d'un écueil majeur actuel du système d'orientation. Les sciences et technologies sont essentielles au développement économique. Pourtant les femmes sont largement sous-représentées dans ces études et dans les parcours professionnels associés. Au-delà du manque de diversité dans les idées et univers de travail proposés, cela induit un énorme déficit de main-d'œuvre dans des secteurs comme l'industrie, le numérique, la construction...



Féminiser les métiers en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques doit donc être une priorité d'action dans les politiques d'orientation.

Féminiser les métiers en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques doit donc être une priorité d'action dans les politiques d'orientation. En la matière, les initiatives du type interventions de figures inspirantes en classe, au collège et au lycée, nous semblent un levier à privilégier. L'exposition des jeunes à ces parcours de réussite de femmes dans ces disciplines se révèle comme particulièrement efficace pour lutter contre les représentations genrées, pour favoriser ou conforter les orientations de femmes vers ces univers. **Nous souhaitons ainsi que soient généralisées ces interventions en classe ou l'organisation de classes en entreprise, mettant à l'honneur les femmes exerçant dans les sciences.** Un pool d'entreprises et de professionnelles volontaires doit être constitué pour proposer à chaque classe de collège au moins une telle action par an.

ENJEU 3

DÉVELOPPER LA CONTRIBUTION DES ACTEURS DU MONDE ÉCONOMIQUE AUX PARCOURS D'ORIENTATION

Proposition 12

Cartographier au sein d'une bibliothèque numérique les initiatives des branches et des MEDEF territoriaux pour alimenter une IA favorisant leur utilisation

Pour faire du parcours d'orientation de chaque jeune une réalité, il est nécessaire de pouvoir proposer une diversité d'activités répondant aux enjeux du programme pédagogique d'orientation.

Ces dernières pourront alimenter les heures dédiées et financées au sein de l'école à cet effet.

En revanche, si le nombre d'heures fixées dans les emplois du temps par année scolaire et les objectifs pédagogiques associés doivent émaner de la stratégie nationale d'orientation, le contenu et les modalités d'animation de ces heures ne peuvent pas être pensées sans la région. Cette dernière a la compétence développement économique sur son territoire, la compétence d'information sur les métiers et les formations, mais aussi un rôle essentiel d'animation des acteurs du Service public régional d'orientation. Ainsi, les experts auditionnés tant du côté des branches que du côté de l'Éducation nationale soulignent le caractère particulièrement opportun de confier à la région la responsabilité de recenser et référencer les acteurs et les initiatives issus des entreprises et du tissu associatif local. Elle constituerait alors un point d'entrée unique vers les établissements. Cela permettrait aussi aux enseignants d'avoir un interlocuteur privilégié dès lors qu'ils sont en recherche d'activités à proposer à leurs élèves en matière d'orientation.

La Région a la compétence développement économique sur son territoire, la compétence d'information sur les métiers et les formations, ainsi qu'un rôle essentiel d'animation des acteurs du Service public régional d'orientation.

ZOOM

Dans ce cadre, une solution d'IA pourrait aussi être co-construite avec les régions pour :

- **identifier** les solutions proposées par les branches, les entreprises et les MEDEF territoriaux ;
- **les référencer** dans une bibliothèque commune ;
- **favoriser** leur accès par le corps enseignant qui pourrait interroger cette banque de ressources et initiatives via l'IA.



Nous suggérons aussi de favoriser par région la remontée d'information et la culture de l'évaluation en matière d'orientation.

La « mauvaise » orientation coûte 4 milliards d'euros par an. L'enjeu est donc politique et l'investissement d'avenir auto-financé !

L'outil permettrait de trouver selon le territoire, le secteur et le métier à présenter, les acteurs et ressources mobilisables. Il aurait également l'intérêt d'apporter un premier élément de réponse efficace 24h/24 et 7j/7, au moment où le jeune s'interroge.

Nous suggérons aussi, au regard des auditions menées, de favoriser par région la remontée d'information et la culture de l'évaluation en matière d'orientation. Il s'agit d'encourager, au sein des établissements, l'expérimentation de divers leviers d'action tels que la présentation de métiers et de secteurs, les échanges avec des figures inspirantes, les immersions en entreprise, la participation à des jeux et concours, ou encore la réalisation de tests de personnalité et d'intérêt. Toutefois, pour garantir l'efficacité de ces initiatives, il est impératif de se préparer à évaluer les bénéfices qu'elles apportent aux jeunes. Alors il y aura un enjeu de massification des initiatives les plus efficaces au niveau d'une classe d'âge.

En termes d'activités à recenser, il a été souligné par les experts qu'il est essentiel de faciliter la vie des professeurs en leur proposant des activités :

- clé en main ;
- s'intégrant dans les durées prévues pour ces activités ;
- répondant à des objectifs pédagogiques clairs.

La question des moyens financiers à mobiliser par l'établissement, notamment les frais de transport à assumer pour la mise en œuvre de certaines activités, doit aussi être soulevée. Il s'agit d'un frein fréquemment remonté en audition. Toutefois, nous rappelons que la « mauvaise » orientation coûte 4 milliards d'euros par an. L'enjeu est donc politique et l'investissement d'avenir auto-financé !

Proposition 13

Consacrer, de la 5^{ème} à la terminale, un tiers des heures allouées à l'orientation à des périodes d'immersion en entreprise (3 à 5 jours par an)

L'entreprise devrait davantage intervenir et à différents niveaux en matière d'orientation que ce soit, d'une part, pour la découverte des métiers, sur laquelle elle peut proposer :

- **des professionnels ambassadeurs** pour intervenir en classe ;
- **des mentors** pour intervenir auprès de publics en manifestant le besoin ;
- **des projets pédagogiques** pour des groupes classes dans lesquels il s'agit de relever des défis de l'entreprise (faire connaître une innovation, imaginer un nouveau produit...) pour découvrir les fonctions clés d'une entreprise ;
- **des stages** et immersions tout au long de la scolarité.

...comme, d'autre part, sur l'expression de ses besoins en emplois et en compétences.

Les immersions doivent, en particulier, prendre une place importante dans la mesure où elles représentent des temps essentiels de prise de recul durant lesquels les jeunes sont confrontés à des univers professionnels différents et à une grande variété de métiers. Une étude du MEDEF sur les immersions professionnelles révèle que 92 % des jeunes ont apprécié leur(s) stage(s). Il s'agit selon eux d'une « rare occasion pour se réinventer »³⁵.

Toutefois, pour que les bénéfices tirés par les élèves soient maximisés, il est important que :

- **les stages soient introduits au sein de la scolarité pour répondre à des objectifs pédagogiques clairement définis et à des périodes adaptées pour que les entreprises soient en capacité de recevoir les élèves dans de bonnes conditions.** Le contre-exemple systématiquement cité est le stage de seconde introduit en 2024. Il a été perçu par les parties prenantes comme ayant pour seule finalité d'occuper les jeunes durant le mois de juin et non pour répondre à une ambition spécifique en matière d'orientation. Ils étaient aussi positionnés dans les emplois du temps à une période où les entreprises accueillent déjà d'autres stagiaires ;
- **ces temps structurants en entreprise puissent être préparés en amont avec les professeurs, durant les heures d'orientation ;**

Les immersions représentent des temps essentiels de prise de recul durant lesquels les jeunes sont confrontés à des univers professionnels.



92%

des élèves ont apprécié leur(s) stage(s)



Beaucoup d'entreprises ont encore peur de ne pas savoir comment occuper les jeunes et il est ainsi important de les outiller.

Il est dans l'intérêt de tous de multiplier ces immersions tout en encadrant le mieux possible leur mise en œuvre pour en assurer la faisabilité et pour en maximiser les bénéfices.

- des temps soient aussi consacrés à la prise de recul et aux partages de retours d'expériences des élèves.

Notre recommandation est d'augmenter le nombre de ces stages durant la scolarité. En revanche, cela doit se faire sous certaines conditions. Des stages courts de 3 à 5 jours sont recommandés et il est important d'autoriser plus de flexibilité dans les périodes de mise en œuvre selon les années scolaires. Le monde économique ne peut pas absorber sur un même mois plusieurs classes d'âge. **Ces périodes doivent être fixées par chaque établissement au regard de son projet pédagogique et de la réalité territoriale dans laquelle il s'inscrit.** Cela permettra de mieux lisser la sollicitation auprès des entreprises sur toute l'année.

Aussi il apparaît important de plus accompagner les entreprises dans la préparation et l'animation de ces périodes d'immersion. Des kits d'activité pourraient être proposés pour occuper le stage : écrire la biographie du/ de la chef/fe d'entreprise, présentation de l'environnement concurrentiel de l'entreprise, analyse de la présence en ligne de l'entreprise, valorisation des métiers et de leur rôle au sein du collectif, formalisation et restitution des enseignements aux salariés de l'entreprise. Beaucoup d'entreprises ont encore peur de ne pas savoir comment occuper les jeunes et il est ainsi important de les outiller.

Que ce soit en lycée professionnel ou dans les MFR, les témoignages des jeunes, des enseignants et des familles sont extrêmement positifs sur le caractère vertueux dans les parcours de ces temps fractionnés d'immersion. Les jeunes expriment le souhait de bénéficier de plus d'expériences et de gestes concrets durant leur scolarité. Nous portons ainsi la conviction qu'il est dans l'intérêt de tous de multiplier ces immersions tout en encadrant le mieux possible leur mise en œuvre pour en assurer la faisabilité et pour en maximiser les bénéfices.



Proposition 14

Construire et délivrer aux jeunes des *open badges* sur les compétences comportementales (*soft skills*) acquises durant leurs expériences, qui pourront enrichir leur portefeuille de compétences

“ 92 % des entreprises s'accordent à dire que les *soft skills* sont aussi importantes que les *hard skills* et 80 % estiment qu'elles sont facteurs de succès pour les organisations³⁶.

Si ces compétences comportementales et relationnelles s'acquièrent peu dans les apprentissages formels au sein de l'école, les stages et immersions professionnelles ont démontré leur efficacité en la matière. Les expériences associatives, sportives, culturelles... sont aussi d'excellents exemples de temps d'acquisition de telles compétences.

Multiplier les stages et immersions s'impose alors comme un gage d'employabilité. Ils permettent certes de découvrir la diversité des métiers, d'appréhender la réalité des compétences exigées, mais aussi d'acquérir des compétences indispensables pour une insertion professionnelle durable.

Pour tirer le meilleur parti de toutes ces expériences apprenantes, il serait particulièrement utile de permettre aux jeunes de valoriser ces compétences acquises dans leur CV.

C'est pourquoi nous sommes très favorables à la création d'une offre d'*open badges soft skills*. Ils pourraient être attribués par les tuteurs de stages au terme de ces immersions et intégrés aux portefeuilles de compétences des jeunes. **Ces compétences acquises seront mobilisables ensuite dans leur vie professionnelle et faciliteront les mobilités.**



Multiplier les stages et immersions s'impose comme un gage d'employabilité.

Nous sommes très favorables à la création d'une offre d'*open badges soft skills*.





03

ANNEXES



ANNEXE 1 : AUDITIONS

Les auditions ont été conduites par une équipe mixte composée de représentants du pôle Compétences, Formation, Jeunesse du MEDEF à savoir Agathe Baccon, Olivier Faron, Olivier Gauvin, Florence Gelot, Mathieu Bianne, Coralie Bricault et Audrey Maignot, ainsi que par des membres d'Olecio, Pauline Brisson et Sébastien Levy Prudent. Olecio avait rédigé en 2024 le rapport sur le Service public régional de l'orientation – Bilan et perspectives pour Régions de France.

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Frédérique Alexandre-Bailly** – ONISEP
- **Béatrice Angrand** – IGESR, ex-Service Civique
- **Olivier Beaufrere** – SNPDEN-UNSA
- **Emma Bertoin** – L'École change demain
- **Stéphane Brun** – APEL
- **Thomas Cazenave** – Assemblée nationale
- **Sabrina Chantepie** – MEDEF Bretagne
- **Magali Dano** – FARE Propreté Bretagne
- **Tessa Deit** – Collectif Orientation
- **Benoit Desforges** – APEL
- **Camille Durant** – FRTP Bretagne
- **Grégoire Ensel** – FCPE
- **Carole Gilles** – UIMM Bretagne
- **Jean-Marc Gillouard** – mandataire APEC Bretagne
- **Roland Grimault** – Maisons familiales rurales (MFR)
- **Sébastien Gurung** – Collectif Orientation
- **Xavier Jaravel** – London School of Economics
- **Aziz Jellab** – IGESR, Université Paris-Lumières
- **Michel Lugnier** – IGESR
- **Marie-Caroline Missir** – Réseau Canopé
- **Anne-Claudine Oller** – Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne
- **Anne Pere-Brillault** – Oriane
- **Guillaume Prevost** – Vers Le Haut
- **Florence Prudhomme** – FCPE
- **Benoit Serre** – ANDRH
- **Bruno Sola** – Groupe Actual
- **Daniella Tchana** – Diversidays
- **Jérôme Teillard** – Parcoursup
- **Clémentine Van Effenterre** – Université de Toronto
- **Frédérique Weixler** – IGESR

ANNEXE 2 : ANALYSE DES RYTHMES SCOLAIRES DANS LES SYSTÈMES ÉDUCATIFS EN EUROPE

PAYS RETENUS POUR L'ANALYSE : FRANCE, PAYS-BAS, DANEMARK, ITALIE, ALLEMAGNE, FINLANDE

Constats principaux :

- La France est le pays ayant **la durée de scolarité obligatoire la plus longue et le volume horaire par semaine du primaire au lycée parmi les plus importants**. Cela s'explique notamment par un nombre de semaines par an de cours parmi les moins élevés d'Europe et un volume horaire annuel d'enseignement très élevé.
- **Cette intensité d'enseignement n'est pas corrélée avec une performance scolaire accrue**. Ce n'est vérifié ni en France, ni dans les autres pays étudiés. La France arrive en effet au classement PISA, loin derrière ses voisins européens. Le même constat peut être fait pour le classement TIMMS.
- Alors que les autres pays ont tendance à dispenser plus de semaines de cours par an, ils proposent également un éventail de disciplines plus large, incluant l'orientation, les sciences sociales, l'art et culture... de manière souvent précoce dans le parcours scolaire (dès la primaire aux Pays-Bas, en Italie et en Allemagne). Le point pivot pour la France semblerait donc être la répartition des semaines de cours et de vacances sur une année scolaire, qui conduit à saturer l'emploi du temps d'une semaine type, voire à allonger la durée de scolarité obligatoire.

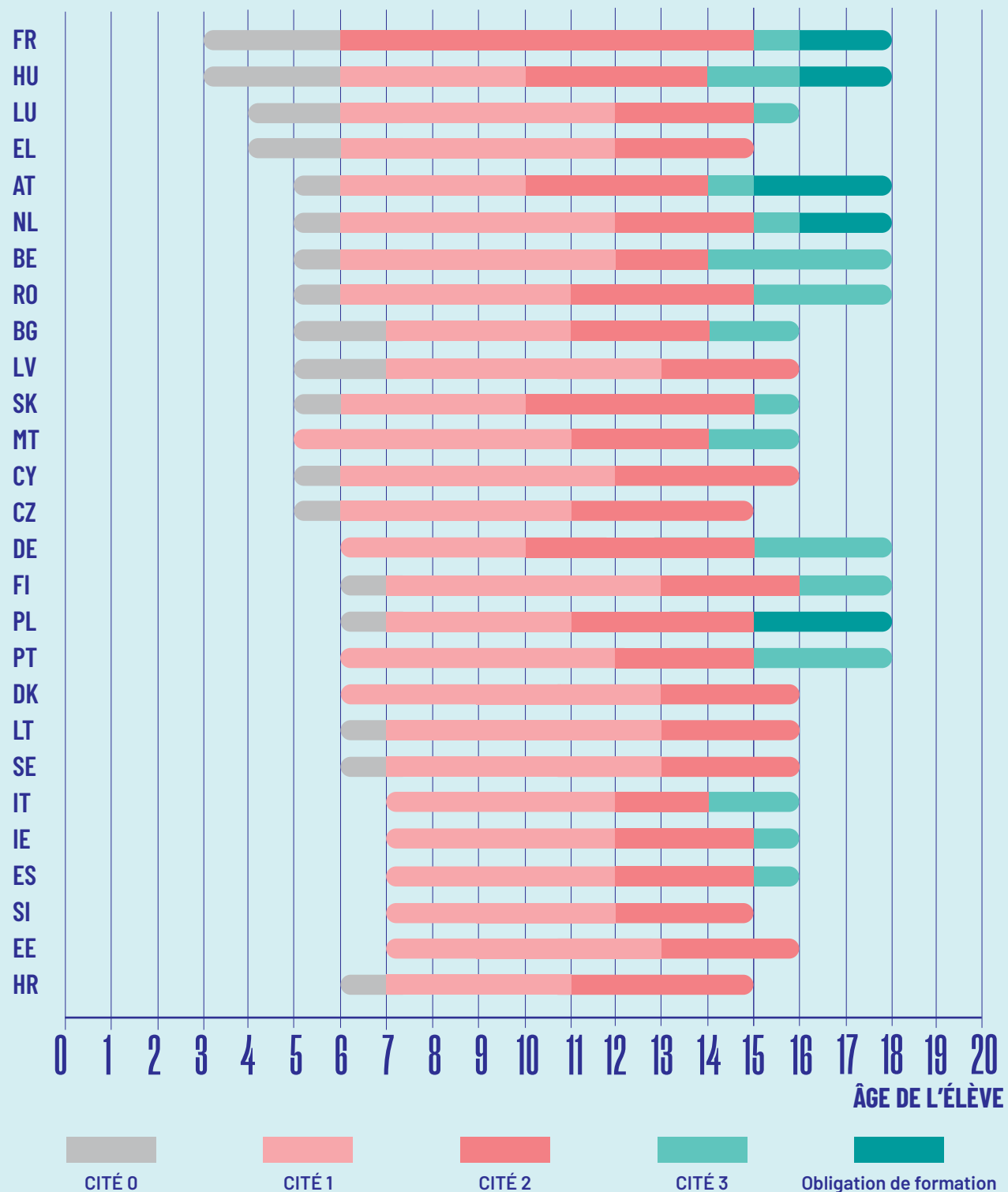


On observe que les pays qui réussissent le mieux au classement PISA et qui proposent un tronc commun plus large sont ceux qui ont le plus de semaines de cours par an et le moins d'heures de cours par semaine.

- Or même en allongeant le nombre d'années de scolarité, on observe que le système français n'inclut pas dans le tronc commun autant de matières que les autres pays. On pourrait croire que l'objectif derrière ce choix est d'être plus performant sur les matières du tronc commun, mais les résultats PISA ne soutiennent pas l'efficacité de ce choix.
- On observe que les pays qui réussissent le mieux au classement PISA et qui proposent un tronc commun plus large sont ceux qui ont le plus de semaines de cours par an et le moins d'heures de cours par semaine. Cela conduit à une plus faible densité d'heures au sein des périodes de cours sur une année et probablement à une moindre saturation mentale des élèves.
- La densité des périodes de cours en France exige un rythme soutenu et provoque une fatigue importante des élèves, moins de temps pour des activités extra-scolaires au quotidien et une assimilation intense des connaissances et des compétences qui ne favorise pas la mémoire à long terme.
- L'importance des périodes de vacances scolaires génère également des inégalités entre les élèves qui peuvent exploiter ce temps pour l'apprentissage informel et ceux qui ne peuvent pas, souvent en raison de l'origine socio-économique plus modeste de leur famille.

DURÉE DE SCOLARISATION OBLIGATOIRE EN EUROPE EN 2023-2024*

À partir de l'enseignement secondaire, les durées retenues pour chaque niveau d'enseignement correspondent à la situation la plus courante. Le champ de cette enquête s'applique à l'ensemble des systèmes éducatifs de l'UE-27.

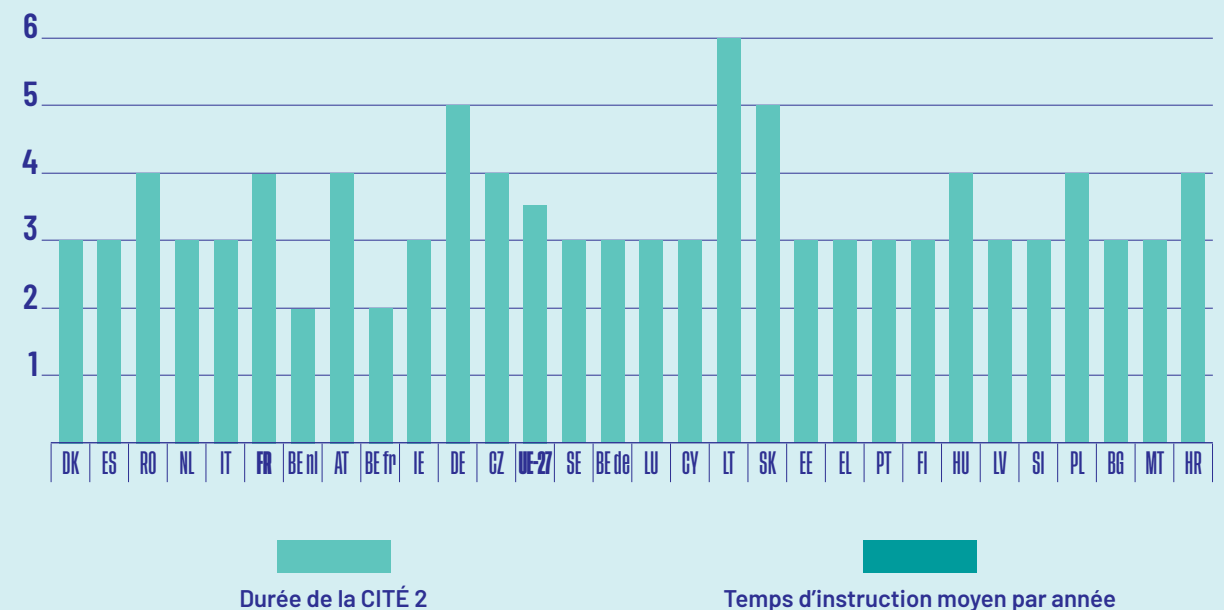


* Eurydice, 2023, Structure des systèmes éducatifs européens 2023-2024

NOMBRE TOTAL D'HEURES ANNUEL MOYEN ET NOMBRE D'ANNÉES D'INSTRUCTION OBLIGATOIRES EN 2022-2023

Au Danemark, le premier cycle de l'enseignement secondaire (CITE 2) dure trois ans et le temps d'instruction moyen s'élève à 1200 heures. Pour les Pays-Bas, les informations renvoient à l'enseignement secondaire général supérieur (HAVO) et pré-universitaire (VWO). Ces moyennes sont non pondérées (calcul DEPP).

NOMBRE D'ANNÉES



NOMBRE D'HEURES



* Eurydice, 2023, Recommended annual instruction time in full-time compulsory education in Europe 2022/2023

TABLEAU COMPARATIF DES RYTHMES SCOLAIRES EN EUROPE

	FRANCE	PAYS-BAS	DANEMARK	ITALIE	ALLEMAGNE	FINLANDE
DURÉE DE LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE	15 ans (de 3 à 18 ans)	14 ans (de 4 à 18 ans)	9 ans (de 6 à 15 ans)	10 ans (de 6 à 16 ans)	10 ans (de 6 à 16 ans)	12 ans (de 6 à 18 ans)
ORGANISATION D'UNE ANNÉE SCOLAIRE	COURS					
	36 semaines	43 semaines	42 semaines	38 semaines	40 semaines	38 semaines
	VACANCES					
	16 semaines	9 semaines	10 semaines	14-15 semaines	11-12 semaines	12-13 semaines
VOLUME HORAIRE TOTAL DE LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE	13 696 heures (25,3 / semaine)	11 430 heures (21,9 / semaine)	10 600 heures (28 / semaine)	9 200 heures (24,2 / semaine)	8 260 heures (20,6 / semaine)	7 709 heures (16,9 / semaine)
	PRIMAIRE					
	864 heures (24 / semaine)	705 heures (16,3 / semaine)	778 heures (18,5 / semaine)	904 heures (23,7 / semaine)	725 heures (18,1 / semaine)	516 heures (13,5 / semaine)
	COLLÈGE					
	958 heures (26,6 / semaine)	1 100 heures (25,5 / semaine)	1 200 heures (28,5 / semaine)	990 heures (26 / semaine)	896 heures (22,4 / semaine)	833 heures (21,9 / semaine)
	LYCÉE					
	984 heures (27,3 / semaine)	800 heures (18,6 / semaine)	867 heures (20,6 / semaine)	594 heures (15,6 / semaine)	800 heures (20 / semaine)	705 heures (18,5 / semaine)
CLASSEMENT PISA 2022	PAYS PARTICIPANTS					
	23 / 81	7 / 81	10 / 81	27 / 81	22 / 81	17 / 81
	EN EUROPE					
	15 / 21	3 / 21	6 / 21	21 / 21	14 / 21	12 / 21
STRUCTURE D'ORIENTATION	Tronc commun	Précoce	Prolongé	Précoce	Précoce	Unique
	Spécialisation au lycée	Spécialisation à la fin de l'école primaire	Programme de tronc commun jusqu'à 16 ans	Spécialisation à la fin de l'école primaire	Spécialisation à la fin de l'école primaire	Parcours d'apprentissage personnalisé
MATIÈRES AU LYCÉE NON ENSEIGNÉES EN FRANCE	-	Culture et arts, Sciences sociales	Sciences sociales, Sujet artistique, Religion	Religion, Art et image, Musique	Religion, Introduction au monde du travail et à l'emploi	Conseil d'orientation, Éducation à la santé

* <https://www.education.gouv.fr/l-europe-de-l-education-en-chiffres-2024-416032>





SITES DES DIFFÉRENTS MINISTÈRES EN CHARGE DE L'ÉDUCATION DANS LES PAYS ENVISAGÉS :

- **France :**
<https://www.education.gouv.fr>
- **Allemagne :**
https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/fruehe-foerderung/fruehe-foerderung_node.html
- **Italie :**
<https://www.mim.gov.it/web/guest/-/linee-guida-dei-percorsi-per-lecompetenze-trasversali-e-per-l-orientamento>
- **Finlande :**
<https://www.oph.fi/en/education-and-qualifications/subjects-general-upper-secondary>
- **Danemark :**
<https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/national-upper-secondary-education-programmes/the-higher-general-examination-programme-stx->
- **Pays-Bas :**
<https://www.government.nl/topics/secondary-education>

SOURCES

1. **education.newstank.fr** : « *Aller plus loin dans l'articulation entre le secondaire et le supérieur* » (P. Hetzel) – Nov. 2024
2. **data-explorer.oecd.org** : « *Jeunes déscolarisés sans emploi (NEET)* » – 2022
3. **fesig.org** : « *Comportements et attitudes des lycéens et parents en matière d'Orientation post-bac* » (Synthèse de l'étude menée par Occurrence pour la Fesig) – Nov. 2024
4. **tresor.economique.gouv.fr** : « *Les enjeux économiques de l'orientation scolaire et universitaire* » (B. Leclair, A. Veniez) – Juin 2024
5. **francetravail.org** : « *Offres pourvues et abandons de recrutement* » – Avril 2023
6. **statistiques.pole-emploi.org** : « *Enquête Besoins en main d'œuvre* » – 2024
7. **strategie.gouv.fr** : « *Les métiers en 2030* » – Mars 2022
8. **cae-eco.fr** : **Note #83b** : « *Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique* » – Nov. 2024
9. **oecd.org** : « *L'équité dans le monde de l'éducation et sur le marché du travail* » (OECD Education Policy Perspectives) – Sept. 2024
10. **senat.fr** : « *Évolution des modes de travail, défis managériaux : comment accompagner entreprises et travailleurs ?* » – Juillet 2021
11. **insee.fr** : « *Bilan démographique 2024. En 2024, la fécondité continue de diminuer, l'espérance de vie se stabilise* » (H. Thélot) – Janvier 2025
12. **strategie.gouv.fr** : « *Les métiers en 2030* » – Mars 2022
13. **tresor.economique.gouv.fr** : « *Les enjeux économiques de l'orientation scolaire et universitaire* » (B. Leclair, A. Veniez) – Juin 2024
14. **cae-eco.fr** : « *Cap sur le capital humain pour renouer avec la croissance de la productivité.* » (M. Guadalupe, X. Jaravel, T. Philippon, D. Sraer) – Sept. 2022
15. **lgas.gouv.fr** : « *Pauvreté et conditions de vie des jeunes dans le monde rural : comment adapter les réponses institutionnelles ?* » (N-Y. Djataou, H. Furnon-Petrescu, C. Seiler) – Janvier 2025
16. **Insee.fr** : « *En 2022, 58 % des nouveaux bacheliers quittent leur zone d'emploi en entrant dans l'enseignement supérieur.* » (É. Avila, O. Pucher, W. Thao Khamsing) – Janvier 2025
17. **Ac-lyon.fr** : « *Les 4 parcours éducatifs* » – Juillet 2013
18. **Legifrance.gouv.fr** : « *Dispositions générales (Articles 2 à 76) / chapitre 1er : Les principes et missions de l'éducation (Articles 2 à 17)* » (F. Hollande) – Juillet 2013
19. **Education.gouv.fr** : « *Timss 2023 en CM1 : les résultats en mathématiques et en sciences restent stables en France, sous la moyenne européenne, avec une hausse des inégalités entre filles et garçons.* » (Depp) – Déc. 2024

20. **education.gouv.fr** : « Les psychologues de l'Éducation nationale de la spécialité éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » (IGÉSR) – Mars 2024
21. **medef.com** : Étude Medef/Collectif Orientation « Immersions en Entreprise : une école des compétences humaines » – Novembre 2024
22. **education.gouv.fr** : **Note d'information** : « 91 % des élèves déclarent se sentir « bien » ou « tout à fait bien » dans leur lycée. Résultats de l'enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des lycéens pour l'année scolaire 2022-2023 » (Depp) – Juillet 2024
23. **legifrance.gouv.fr** : « Arrêté du 10 décembre 2024 fixant la liste des écoles accréditées à délivrer un titre d'ingénieur diplômé » – Janvier 2025
24. **regions-france.org** : « Les 3^{èmes} rencontres inter-régions sur l'orientation : bilan et perspectives du service public régional, 10 ans après la loi du 5 mars 2014 » – Octobre 2024
25. **education.gouv.fr** : Bulletin officiel de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports, « Parcours Avenir » – Juillet 2015
26. **education.gouv.fr** : « Orientation scolaire : cadre national de référence entre l'État et Régions de France » – Mai 2022
27. **legifrance.gouv.fr** : Code de l'éducation – Février 2025
28. **education.gouv.fr** : « La découverte des métiers au collège de la classe de cinquième à la classe de troisième. » – Janvier 2024
29. **legifrance.gouv.fr** : « Arrêté du 15 mars 2024 modifiant l'arrêté du 19 mai 2015 relatif à l'organisation des enseignements dans les classes de collège » – Mars 2024
30. **eduscol.education.fr** : « Seconde générale et technologique » – Juillet 2024
31. **oecd.org** : « How is the school year organised in OECD countries ? » – Juillet 2024
32. **ccomptes.fr** : « La formation en alternance » – Juin 2022
33. **service-public.fr** : « Bilan de compétences d'un salarié du secteur privé » (Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) – Janvier 2025
34. **education.gouv.fr** : « L'Europe de l'éducation en chiffres 2024 » – Décembre 2024
35. **medef.com** : Étude Medef/Collectif Orientation « Immersions en entreprise : une école des compétences humaines » – Novembre 2024
36. **francetravail.org** : « D'ici à 2030, les soft skills seront au cœur des stratégies de recrutement des entreprises. » – Mars 2022



Édité par le Mouvement des entreprises de France
55 avenue Bosquet - 75007 Paris

N°ISBN : 978-2-86658-249-4

Crédits photo :
©MEDEF - Romuald Meigneux
Shutterstock

