Un jeune bien orienté, un succès pour tous : 14 propositions sur l'orientation scolaire

Publié le 17 mars 2025

Le Medef présente ce 17 mars un guide pour rapprocher aspirations des jeunes et besoins des entreprises. Au total 14 propositions, formulées autour de 6 constats et de 3 grands enjeux, devraient aider à gagner cette bataille de l'orientation que Patrick Martin juge être « la mère des batailles ».

Le constat est en effet 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… Ce gâchis humain est aussi un désastre économique, car les entreprises ont et auront de plus en plus besoin de talents. Pour tenter d'inverser la tendance, le pôle Compétences, Formation, Jeunesse du Medef propose des réponses fortes et disruptives.
L'entreprise est une réponse majeure en termes d'orientation par sa capacité à accueillir en immersion des jeunes comme des enseignants. Cela suppose toutefois qu'elle soit mieux connue. Pour Patrick Martin, « *chaque jeune doit devenir l'entrepreneur de son destin. A nous de les accompagner* ». Pour le président du Medef, cette bataille de l'orientation doit s'imposer comme une cause nationale. D'où les 14 propositions présentées aujourd'hui.

L'orientation, un enjeu stratégique pour les entreprises

L'orientation, qu'elle soit scolaire ou professionnelle, est un défi quotidien pour des millions de jeunes et leurs familles, mais aussi une préoccupation majeure pour les entreprises qui vivent, au quotidien, les répercussions directes d'un système d'orientation défaillant. En effet, près de 800 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire avec des trajectoires mal ajustées aux besoins du marché du travail et à leurs propres aspirations. Cela se traduit par des chiffres accablants. 83 % des élèves sont angoissés au moment de formuler leurs vœux sur Parcoursup, et en 2022, 16,7 % des jeunes âgés de 20 à 24 ans n'étaient ni en études, ni en formation, ni en emploi. De plus, seulement la moitié des étudiants en Bac+1 se déclarent satisfaits à la fois de leur filière et de leur établissement. Sur le plan économique, la Direction générale du Trésor estime que la mauvaise orientation représente une perte annuelle de 3 à 4 milliards d'euros pour l'économie française. Et de leur côté, les entreprises peinent à recruter. En 2024, les entreprises anticipaient que 57,4 % de leurs projets de recrutement allaient s'avérer difficiles. Et la situation risque de se dégrader encore du fait de la démographie. L'entreprise ne peut bien sûr, à elle seule, combler les lacunes d'une orientation défaillante, mais elle se doit de participer au débat. C'est dans ce contexte que le Medef a décidé de prendre la parole et de formuler ses propositions 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. L'objectif est de proposer des solutions concrètes pour réinventer un système d'orientation plus en phase avec les besoins du marché et les réalités de notre époque.

Constats implacables et enjeux majeurs

Six constats ont conduit le Medef à proposer ce travail :

- Le système d'orientation n'est pas satisfaisant et sera mis en forte tension dans les années à venir.
- Enseignants, parents et jeunes sont en difficulté face aux questions d'orientation.
- Les initiatives sont multiples, mais peu coordonnées.

- Les questions d’affectation monopolisent l’attention et suscitent de l’anxiété.
- La complexité des passerelles entre les formations accentue l’importance des choix.
- Des biais affectent l’orientation, puis le recrutement.

Face à ces constats ont été identifiés trois grands enjeux autour desquels s’articulent les 14 propositions présentées dans le guide.

Premier enjeu : faire de l’orientation une grande cause nationale autour d’une stratégie concertée

Sept propositions devraient permettre de répondre à cet enjeu : formaliser entre État, Régions et partenaires sociaux, une stratégie nationale d’orientation pour la mise en œuvre de parcours d’orientation contextualisés par territoire ; rendre effectives les heures prévues pour l’orientation ; bâtir une IA générative de l’orientation, paramétrable par territoire et personnalisable en fonction du portefeuille de compétences de chaque élève ; rapprocher les voies générale, technologique et professionnelle au sein des lycées, dans une ambition de polyvalence et de plus grande mixité sociale ; intégrer aux dossiers des conseils de classe de fin de 3ème et à Parcoursup des données sur les dynamiques d’emploi ; Instaurer, pour les élèves, la possibilité de recourir, à un « bilan orientation », sur le modèle du « bilan de compétences » ; conditionner l’évolution de la carte des formations à l’accord des partenaires sociaux du territoire.

Deuxième enjeu : renouveler les représentations des filières de formation et des métiers pour lutter contre l’ensemble des biais, obstacles à une orientation réussie

Quatre nouvelles proposition pour relever ce défi : généraliser les temps de formation à l’orientation pour tous les personnels de l’Éducation nationale, notamment via des immersions en entreprise ; proposer aux salariés des entreprises des kits de sensibilisation à l’orientation ; développer les périodes de mobilité des salariés dans l’enseignement et des enseignants en entreprise ; mesurer et renforcer la féminisation des métiers en science, technologie, ingénierie et mathématiques en systématisant l’intervention en classe d’ambassadrices role model.

Troisième enjeu : développer la contribution des acteurs du monde économique aux parcours d’orientation

Les trois dernières propositions devraient permettre de développer cette contribution : cartographier au sein d’une bibliothèque numérique les initiatives des branches et des Medef territoriaux pour alimenter une IA favorisant leur utilisation ; consacrer, de la 5ème à la terminale, un tiers des heures allouées à l’orientation à des périodes d’immersion en entreprise (3 à 5 jours par an) ; 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.

>> Télécharger le guide au format PDF