



Inspection générale
de l'administration



Inspection générale
des affaires sociales



Inspection générale de l'Éducation
nationale



Inspection générale de
l'administration, de
l'éducation nationale et
de la recherche

Les freins non financiers au développement de l'apprentissage

RAPPORT

Établi par

Christian VILLE
Stéphanie DUPAYS

Inspection générale des affaires sociales

Corinne DESFORGES
Hélène MARTIN

Inspection générale de l'administration

Alain PLAUD
Inspection générale de l'administration, de
l'éducation nationale et de la recherche

Miriam BENAC
Jean-Pierre COLLIGNON
Inspection générale de l'Éducation
nationale

Avec l'appui de Vincent LUCAS, stagiaire IEP à l'IGAS

Février 2014
2013-145R

SYNTHESE

A la suite du rapport de modernisation de l'action publique (MAP) de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'inspection générale des finances (IGF) relatif aux aides financières à l'alternance, remis en juin 2013, les ministres chargés de l'éducation nationale, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et de la réforme de l'état, de la décentralisation et de la fonction publique ont souhaité prolonger la réflexion par « *une analyse des obstacles qui, au-delà des aspects financiers, entravent le développement de l'apprentissage* ».

A cet effet, ils ont missionné, par lettre du 23 octobre 2013, l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN), l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), l'inspection générale de l'administration (IGA) et l'IGAS.

L'apprentissage représente près de 8 milliards d'euros et assure la formation de plus de 436 000 apprentis. Il est au cœur d'un système complexe. Croisant des enjeux de politique éducative et de politique de l'emploi, son développement suppose de mobiliser des leviers pédagogiques, juridiques, financiers et organisationnels qui répondent à des temporalités différentes et relèvent d'acteurs multiples :

- au sein du système éducatif, pour valoriser son image et mieux l'intégrer au processus d'orientation ;
- en direction des entreprises, pour en faire un outil plus largement diffusé de formation et de recrutement ;
- en direction des centres de formation des apprentis (CFA), pour accompagner les jeunes dans leur parcours ;
- en direction des institutions et organismes qui participent à sa gouvernance globale et à son financement (État, conseils régionaux, partenaires sociaux, chambres consulaires, ...).

Aux termes de ses investigations, la mission a pu relever que les freins non financiers au développement de l'apprentissage sont nombreux. Ils tiennent aussi bien au déficit d'image dans les représentations des familles, des jeunes et de certains acteurs de l'éducation, à la méfiance réciproque entre jeunes et employeurs, à la méconnaissance de cette voie de formation ainsi qu'à de nombreux obstacles juridiques.

La mission n'a pu, dans les délais qui lui étaient impartis, faire un inventaire et une analyse exhaustive de l'ensemble des obstacles non financiers. Elle a donc centré son travail sur ceux qui lui paraissaient, suite aux auditions auxquelles elle a procédé, les plus importants. Elle a, en ce sens, formalisé un certain nombre de recommandations portant sur des changements des représentations et des pratiques d'orientation (I), des incitations visant à augmenter l'offre de contrats (II), de modifications du cadre juridique de l'apprentissage (III) et enfin sur la gouvernance de la politique de l'apprentissage (IV).

I - Faciliter l'orientation vers l'apprentissage

L'apprentissage n'a pas réussi, malgré les politiques volontaristes dont il fait l'objet depuis de nombreuses années, à se construire une image de formation de qualité au sein du système éducatif, auprès des familles et des élèves. C'est pourquoi, l'orientation vers l'apprentissage se fait trop souvent par défaut.

I-1. Revaloriser l'apprentissage au sein de l'éducation nationale

Bien que sa part au sein de la formation initiale progresse régulièrement depuis une vingtaine d'années et que son contexte ait été profondément modifié et rénové (renouvellement des structures de pilotage et de gestion, réforme de la voie professionnelle, élargissement de l'apprentissage à l'enseignement supérieur, etc.), l'apprentissage continue de souffrir, aux yeux des enseignants eux-mêmes, du déficit d'image attaché à la voie professionnelle et aux métiers manuels.

Pour mieux affirmer l'importance de l'apprentissage et mettre en cohérence dynamiques locales et politique nationale, la mission propose d'afficher des objectifs pour l'éducation nationale en matière d'apprentissage tant sur le plan quantitatif que qualitatif (niveaux de formation, types de spécialités, parcours, passerelles, etc.) et de prendre en compte l'existence d'un CFA dans le surclassement des établissements et dans leurs dotations en moyens (sur les CFA cf. annexe n°1).

Elle suggère également, pour considérer pleinement l'apprentissage comme une solution positive d'orientation, de sensibiliser, dans le cadre de leur formation initiale et continue, les acteurs de l'orientation (conseillers d'orientation psychologues, professeurs principaux, directeurs de SEGPA¹, etc.) sur les atouts de la filière apprentissage et ainsi de mieux prendre en compte l'apprentissage dans les processus d'orientation de fin de 3^{ème}.

I-2. Faire connaître l'apprentissage auprès des jeunes en rendant obligatoire « une découverte de l'apprentissage »

La mission a pu recenser un certain nombre de bonnes pratiques qui contribuent à faire évoluer, certes de manière localisée, la perception des jeunes et de leurs familles. Toutes ont pour point commun de mettre en relation les collégiens et les entreprises, soit par des rencontres d'apprentis, soit par des visites d'entreprises. Ces différentes initiatives axent la communication sur la dynamique et les atouts de l'apprentissage et non sur ses vertus « curatives » (jeunes « sauvés » par l'apprentissage).

La mission propose de rendre obligatoire la participation de tous les collégiens à, au moins, une session de découverte de l'apprentissage (visite de CFA, rencontre avec des apprentis et des employeurs, découverte d'un cursus en alternance, etc.) et de généraliser une information sur l'apprentissage dans le cadre des mini-stages de découverte professionnelle.

¹ SEGPA : Sections d'enseignement général et professionnel adapté.

I-3. Renforcer l'accompagnement vers le préapprentissage

L'un des freins au développement de l'apprentissage, qui explique également le taux brut élevé des ruptures de contrat (25 % en moyenne), est l'écart existant entre le vécu à l'école et les attendus du travail en entreprise. Il semble indispensable de mieux préparer les élèves à intégrer la voie de l'apprentissage par des modules et des actions ciblés et proposés en amont portant à la fois sur le contexte de l'entreprise, les spécificités des différents secteurs et les règles de vie professionnelle. C'est l'objet du « préapprentissage » de faire découvrir les métiers et les formations et/ou à préparer l'entrée en apprentissage au moyen notamment de stages en entreprise et en CFA. Ces dispositifs se sont développés voire succédés ces dernières années, sans jamais rencontrer un réel succès, à l'image des dispositifs d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

La mission préconise donc une activation plus forte des différents dispositifs de « préapprentissage » sous statut scolaire, afin d'accompagner les jeunes dans un choix réfléchi vers l'apprentissage.

II - DEVELOPPER L'APPRENTISSAGE DANS LES ENTREPRISES ET LA FONCTION PUBLIQUE TOUT EN VEILLANT A SA QUALITE

II-1. Développer l'apprentissage dans les entreprises

II-1-1. Inciter les branches professionnelles qui ne négocient pas sur l'apprentissage à le faire

Le code du travail impose aux partenaires sociaux des branches professionnelles une négociation collective tous les trois ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Cette négociation porte également sur les conditions du développement des contrats d'apprentissage. La mission recommande d'inciter les branches professionnelles qui ne négocient pas sur l'apprentissage à le faire.

II-1-2. Inciter les entreprises à former des apprentis plutôt qu'à payer

La mission a pu relever sur le terrain que l'ensemble des prospections d'entreprises (développeurs de l'apprentissage des chambres de commerce et d'industrie, de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat et du Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics ; dispositifs financés par les conseils régionaux dans les CFA ou les missions locales) manque de coordination. Elle recommande que l'approche des entreprises pour la collecte des offres d'alternance, notamment d'apprentissage, s'inscrive dans des modes de coopération explicites qui favorisent une approche commune en termes d'information des entreprises, de ciblage des publics et d'accompagnement de ceux-ci vers l'emploi. Le futur Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) pourrait être en charge de définir un cahier des charges.

Les entreprises de plus de 250 salariés n'atteignant pas un seuil minimal d'alternants sont soumises à une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), dont le taux est modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et de la proportion d'alternants. En 2012, 12 % des entreprises d'au moins 250 salariés satisfaisaient au quota obligatoire d'alternants². Inciter les entreprises à recourir à l'apprentissage plutôt qu'à payer la taxe suppose de mettre en place, au sein du service public de l'emploi régional, une démarche coordonnée de prospection des entreprises assujetties à la CSA afin de collecter des offres, notamment d'apprentissage, et d'accompagner le processus de recrutement. Pour cela, la mission propose de mettre à disposition de Pôle emploi, des missions locales et des développeurs de l'apprentissage la liste des entreprises soumises à la CSA.

II-1-3. Maintenir une offre au niveau V de qualité

L'apprentissage est aujourd'hui pris en tension entre des évolutions qui peuvent s'avérer, si elles ne sont pas maîtrisées, contradictoires quant aux objectifs : voie d'insertion professionnelle et de qualification aux niveaux V et IV pour un certain nombre de jeunes en difficulté ; voie d'adaptation à l'emploi pour de jeunes diplômés au niveau supérieur et qui veulent accélérer leur entrée dans l'emploi.

Le maintien d'une offre importante de formation aux niveaux V et IV, concernant très souvent des métiers qui souffrent d'une représentation négative, relève à la fois d'enjeux financiers (affectation prioritaire des financements) et d'un travail interne aux branches professionnelles pour améliorer l'image des métiers et les conditions de travail. Un certain nombre de secteurs se sont engagés dans cette voie qu'il convient de soutenir dans le cadre des outils régionaux de contractualisation avec les branches dont la mission recommande la rénovation.

II 2. Veiller à la qualité de la formation

II-2-1. Recentrer les SAIA sur le contrôle pédagogique en CFA et en entreprise

Au-delà de son rôle d'opérateur de l'apprentissage, l'éducation nationale exerce le contrôle pédagogique, administratif et financier des CFA, dans le cadre spécifique des missions déléguées au Service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA) placé auprès du recteur. Or, faute de moyens suffisants, ces services académiques ne sont plus en mesure d'exercer l'intégralité de leurs prérogatives. Afin de recentrer leurs missions sur le contrôle de la formation dispensée dans les CFA et dans les entreprises, la mission préconise de confier définitivement le contrôle financier des CFA aux conseils régionaux qui ont, au fil du temps, développé des compétences internes.

II-2-2. Resserrer le lien entre les CFA et les entreprises pour réduire les ruptures de contrat

L'apprentissage se caractérise par des taux d'abandon et de rupture de contrats assez importants, toutefois très différenciés selon les secteurs professionnels.

² Source : lfi 2014 CAS FNDMA

La réduction des taux de rupture doit être un objectif de progrès pour l'apprentissage, car la rupture peut conduire l'apprenti au « décrochage », et « une mise en retrait » de l'employeur qui refusera de se réinvestir dans la formation d'un apprenti. De ce point de vue la mission souligne les rôles clés du maître d'apprentissage, dont elle recommande une valorisation des fonctions, et du CFA, dont elle souhaite une meilleure explicitation des fonctions. Ils doivent, chacun dans le cadre de leurs attributions mais en interaction, accompagner l'apprenti dans son parcours.

II-3. Développer l'apprentissage dans la fonction publique qui présente un fort potentiel

S'il convient de chercher à accroître le nombre d'apprentis dans le secteur privé, la fonction publique, qui peut former des apprentis depuis 1992, ne doit pas rester en dehors de ce mouvement.

En 2011, d'après la DGAFP, l'apprentissage dans les trois fonctions publiques comptabilise un peu plus de 10 400 contrats, soit 2,5 % de l'ensemble des apprentis : 700 dans la fonction publique d'État, 600 dans la fonction publique hospitalière et 9 100 dans la fonction publique territoriale.

Malgré les efforts notables au sein de la fonction publique territoriale, ces chiffres restent bien en deçà des potentialités au regard des effectifs des trois fonctions publiques (près de 5,2 millions d'agents), même si l'on peut considérer qu'une autre forme d'alternance caractérise la plupart des formations aux métiers de la fonction publique. En effet, les cursus des professions médicales et des cadres des trois fonctions publiques comportent des stages en milieu professionnel pour une part importante du temps de formation.

Les freins au développement de l'apprentissage dans le secteur public ont été d'ores et déjà bien analysés : ils tiennent à de nombreux facteurs communs aux trois fonctions publiques (les conditions de qualification des maîtres d'apprentissage, le coût à la charge de l'employeur public, la faible connaissance de l'emploi public, la concurrence d'autres dispositifs comme les emplois aidés et le PACTE³ par exemple) et d'autres, propres à chacune d'elles, comme la contrainte du plafond d'emplois dans la fonction publique d'État.

Pour lever ces freins, la mission recommande de mieux intégrer l'observation des évolutions de l'emploi public aux travaux de préparation des contrats de plan régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle, afin de faire de la fonction publique un secteur comme les autres. Elle suggère également de simplifier les mesures d'accès à l'emploi public aux premiers niveaux en supprimant le PACTE. Elle propose, pour ce qui concerne la fonction publique d'État, d'intégrer la comptabilisation des apprentis dans le plafond d'emploi pour seulement un-demi emploi temps plein (ETP). Enfin, elle préconise de faciliter les parcours d'apprentissage dans la fonction publique hospitalière pour certains diplômes relevant des secteurs sanitaire et médico-social.

La mission n'a pas eu le temps d'investiguer l'extension au secteur public de la taxe d'apprentissage ou de l'obligation d'emploi d'alternants, pesant sur le secteur privé. Ces deux points, qui engagent des enjeux politiques, organisationnels et financiers importants, exigeraient des travaux particuliers. C'est pourquoi la mission propose de conduire, dans une mission ultérieure, une expertise approfondie sur la question de l'obligation d'embauche et de quota.

³ PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État

III - Adapter le cadre juridique

La mission s'est ensuite attachée à pointer les freins réglementaires qui, à des titres divers, freinent le développement des contrats d'apprentissage et à proposer des solutions.

III-1. Élargir les titres accessibles par l'apprentissage

La certification sanctionnant le contrat d'apprentissage relève, soit des diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés par l'État et donc inscrits de droit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit des autres titres et diplômes inscrits à ce répertoire après instruction de la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

La certification par des titres à finalité professionnelle est très peu utilisée dans l'apprentissage. Cette situation semble résulter d'une prudence des administrations centrales (les titres professionnels n'offriraient pas une part suffisante d'enseignements généraux), qui est apparue excessive à la mission. En effet, la mission a pu constater, lors d'un de ses déplacements, l'intérêt d'une expérimentation régionale sur la délivrance de 28 titres professionnels du ministère de l'emploi, dans une recherche de complémentarité avec l'offre de certifications existante.

Pour clarifier les conditions d'accès à un titre à finalité professionnelle par l'apprentissage, la mission recommande l'engagement d'une concertation interministérielle.

III-2. Donner plus de souplesse au processus contractuel

L'apprentissage est encadré par un certain nombre de règles entourant les périodes de conclusion du contrat, sa durée, son enregistrement et sa rupture.

Sur tous ces points, la mission propose dans une optique d'allègement des procédures, des mesures de simplification. Ainsi, et considérant la confusion qui peut exister dans les faits entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation⁴ d'une part, et la protection très relative qu'offre un appel au juge prudhommal pour rompre le contrat d'apprentissage d'autre part, la mission recommande d'aligner les modes de rupture du contrat d'apprentissage sur celles du CDD, à l'instar du contrat de professionnalisation sous CDD.

⁴ L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes âgés de 16 à 25 ans, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles (article L6211-2 du code du travail). Le contrat de professionnalisation s'adresse quant à lui aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle (L6325-1 du code du travail).

III-3. Compléter le cadre juridique des dérogations à l'interdiction d'emploi à des travaux dangereux des apprentis mineurs

La procédure de dérogation à la protection des jeunes travailleurs contre les risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés vient de faire l'objet d'une réforme récente. Cette réforme paraît appeler un certain nombre d'interrogations des acteurs de terrain, dont il conviendra de mesurer la réelle portée, après sa mise en œuvre effective. Le champ d'application de ce système de dérogation est toutefois limité par la « compétence rationae materiae » des services d'inspection du travail. De fait, si la protection générale posée par le code du travail s'applique aux apprentis de la fonction publique hospitalière, le système de dérogation n'est pas accessible aux employeurs de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale.

Au regard des possibilités d'emploi, notamment dans la fonction publique territoriale, la mission préconise donc que soit rapidement mise en place une procédure spécifique de dérogation pour les apprentis mineurs dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale. Elle propose que l'autorisation puisse être délivrée par le responsable sur qui pèse l'obligation de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service dans lequel est recruté l'apprenti (autorité territoriale pour les collectivités, responsable de l'administration centrale ou du service déconcentré pour l'État) sur rapport du conseiller de prévention (ou à défaut de l'assistant de prévention) et après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

III-4. Adopter un mode de rémunération plus en adéquation avec la contribution des jeunes à l'entreprise

Le calcul de la rémunération des apprentis prend en compte plusieurs variables : l'âge, le cycle de formation, le secteur (public ou privé). Ce système pose des problèmes de cohérence et d'égalité et surtout nuit à l'embauche d'apprentis âgés, plus coûteux. La mission propose de modifier le barème de rémunération des apprentis pour qu'il soit fonction (comme c'est partiellement le cas aujourd'hui pour l'apprentissage dans le secteur public et pour le contrat de professionnalisation) du niveau du cycle de formation dans lequel est inscrit l'apprenti. Ce barème, est plus équitable, et s'il désavantage les apprentis âgés des premiers niveaux en termes de salaire, il peut en revanche faciliter leur accès à l'apprentissage.

IV - Gouvernance

La gouvernance de la politique de l'apprentissage implique beaucoup d'acteurs : les entreprises qui embauchent les jeunes et financent leur formation via la taxe d'apprentissage ; l'État (ministère de l'éducation nationale et ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social) pour ce qui concerne son cadre juridique et pédagogique ; les conseils régionaux en charge de déterminer les objectifs de la politique régionale de l'apprentissage, de la régulation des flux et du financement des CFA ; les partenaires sociaux pour ce qui concerne la promotion de l'apprentissage dans les outils de gestion de l'emploi et de la formation des branches professionnelles et des entreprises.

Cette imbrication des compétences impose de rechercher des cadres efficaces de concertation qui permettent d'une part, de faire émerger des objectifs partagés, et d'autre part, de conserver la cohérence nationale de cette politique décentralisée, qui participe de la politique éducative et de l'emploi.

IV-1. Renforcer les moyens des instances de concertation nationale et régionale

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) est une instance de consultation et de concertation sur le champ de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. C'est un lieu essentiel d'échange et d'information entre l'État, les partenaires sociaux et les conseils régionaux, sur les politiques de formation professionnelle initiale et continue, pour partie conduites par l'État au plan national, et pour partie décentralisées auprès des conseils régionaux

Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale envisage de conforter ce type de gouvernance partenariale en fusionnant le Conseil national de l'emploi et le CNFPTLV, et en confiant à un nouveau Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) d'assurer, dans le champ de l'emploi et de la formation, une concertation entre tous les acteurs. Le même mouvement de simplification interviendra au plan régional avec la fusion du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et des Conseils régionaux de l'emploi (CRE) dans un nouveau Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

La mission considère que c'est au sein de ce type d'instance que peuvent être garanties la cohérence de la politique de l'apprentissage ainsi qu'une concertation approfondie sur ses objectifs. Cependant, et au regard du champ très vaste des attributions confiées aux nouvelles instances de concertation, elle recommande que des moyens de fonctionnement adaptés leur soient donnés.

IV-2. Unifier les instruments de contractualisation régionale avec les branches

L'apprentissage participe de la politique de l'emploi et de la formation des entreprises et des branches. Le partenariat avec les branches professionnelles est indispensable pour orienter favorablement l'offre de formation par apprentissage et articuler l'apprentissage avec les autres voies de formation.

Plusieurs instruments de partenariat (les contrats d'objectifs territoriaux ou les engagements de développement de l'emploi et des compétences) existent aujourd'hui entre les branches professionnelles, l'État et les conseils régionaux dans les champs de l'emploi et de la formation. La mission préconise d'unifier ces différents outils de contractualisation régionale avec les branches professionnelles, afin de leur donner plus de force et de cohérence.

IV-3. Harmoniser les coûts et réaffirmer la gratuité de la formation

Cette gouvernance partenariale, renforcée pour la politique de l'apprentissage, doit conduire à harmoniser son fonctionnement, au moins sur deux plans importants qui peuvent freiner l'accès à l'apprentissage :

- la détermination des coûts de formation au sein des CFA : celle-ci n'est pas fondée sur un cadre fiable. Des écarts très importants de coûts pour une même formation entre régions et, parfois même, au sein d'une même région, que les contextes locaux ne peuvent pas entièrement justifier, ont été constatés. Ces écarts tiennent, selon l'analyse du CNFPTLV, à un ensemble de facteurs liés aux pratiques de gestion des CFA, à la nature de leur organisme gestionnaire, à leur environnement, aux spécificités de formation, mais « *aussi et surtout au*

mode de calcul ». La mission recommande de mettre en place, par voie d'arrêté, les recommandations du CNFPTLV relatives au calcul des coûts de formation au sein des CFA ;

- la détermination des coûts de formation : elle fait place à des pratiques contestables de certains CFA, qui sollicitent directement auprès des apprentis et de leurs employeurs, des contributions financières destinées à couvrir des frais liés à la formation. Il semble utile, pour harmoniser les pratiques et respecter un principe d'égalité de traitement des apprentis et des entreprises, que le principe de gratuité de la formation soit rappelé dans la loi, et qu'un cadre clair et harmonisé soit établi pour les contributions hors formation pouvant être facturées aux entreprises ou aux apprentis. La mission préconise d'affirmer explicitement dans la loi la gratuité de la formation par apprentissage et de confier au CNFPTLV le soin de définir, en concertation avec tous les acteurs et en s'appuyant sur les pratiques régionales, les prestations accompagnant la formation susceptibles d'être facturées aux apprentis (frais d'accès au foyer, photocopies, centre documentaire, ...).

Sommaire

SYNTHESE.....	3
RAPPORT.....	17
1ERE PARTIE - L'APPRENTISSAGE : UNE VOIE QUI RESTE MAL RECONNUE AU SEIN DU SYSTEME DE FORMATION.....	19
1 L'APPRENTISSAGE SOUFFRE D'UN DEFICIT D'IMAGE	19
2 L'APPRENTISSAGE SOUFFRE D'UN POSITIONNEMENT AMBIGU	20
2.1 L'apprentissage, entre formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue.....	20
2.2 L'apprentissage, entre objectifs d'insertion professionnelle et objectifs de professionnalisation.....	22
3 L'APPRENTISSAGE SOUFFRE D'UN MANQUE DE LEGITIMITE AU SEIN DU SYSTEME EDUCATIF.....	24
3.1 La formation professionnelle initiale par apprentissage reste un statut à part au sein de la voie professionnelle	24
3.1.1 Une position ministérielle et académique peu affirmée qui témoigne du déficit de légitimité de l'apprentissage au sein de la sphère éducation nationale	25
3.1.2 Les résistances internes s'estompent progressivement mais n'ont pas toutes disparu	26
3.2 L'apprentissage au sein de l'éducation nationale continue de faire l'objet d'oppositions externes	27
3.2.1 Pour les partenaires de l'école, l'apprentissage au sein du système éducatif n'est pas naturel.....	27
3.2.2 Les conseils régionaux adoptent vis-à-vis de l'apprentissage en EPLE des politiques plus ou moins volontaristes	27
2EME PARTIE - UNE NOUVELLE POLITIQUE DE L'APPRENTISSAGE SUPPOSE D'AGIR DANS PLUSIEURS DIRECTIONS	29
1 UN ENJEU MAJEUR : AGIR SUR LES REPRESENTATIONS ET L'ORIENTATION	29
1.1 Changer les représentations en positionnant l'apprentissage sur un pied d'égalité avec les formations sous statut scolaire.	29
1.2 Revaloriser l'apprentissage auprès des jeunes et des familles	30
1.3 Mieux prendre en compte l'apprentissage dans les processus d'orientation.....	30
2 INSCRIRE L'APPRENTISSAGE DANS UN CADRE D'OBJECTIFS PLUS EN COHERENCE AVEC LA VOIE SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE	32
2.1 Des dispositifs de préapprentissage qui manquent de cohérence et de lisibilité	32
2.2 L'apprentissage et la voie scolaire au service d'un seul et même objectif, la continuité du parcours du jeune	33
2.2.1 L'impact du baccalauréat professionnel en 3 ans.....	33
2.2.2 Utiliser des « passerelles » entre les différentes voies et les différents statuts	34
2.2.3 Encourager les coopérations entre les établissements de formation.....	35
3 AGIR SUR L'OFFRE DE CONTRATS ET SON ACCESSIBILITE.....	37
3.1 Renforcer la négociation collective sur l'apprentissage	37
3.1.1 Au niveau des branches	37
3.1.2 Au niveau des entreprises	38
3.2 Inciter les entreprises soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) à former plutôt que payer cette contribution.....	39

3.3	Mieux coordonner la fonction d'intermédiation.....	40
3.3.1	Les « développeurs de l'apprentissage », une fonction à évaluer.....	40
3.3.2	Le développement de l'apprentissage : un objectif du projet stratégique de Pôle emploi	41
3.3.3	L'apprentissage, un outil de plus en plus utilisé par les missions locales.....	43
3.4	Garantir la qualité de l'apprentissage.....	44
3.4.1	Valoriser le statut du maître d'apprentissage.....	44
3.4.2	Redéfinir les missions des SAIA.....	46
3.5	Renforcer la communication, l'information sur l'apprentissage et l'accès en ligne à l'offre de contrats.....	48
3.5.1	Le portail national de l'alternance	48
3.5.2	Des portails régionaux et départementaux	49
3.5.3	Organiser la communication autour d'un logo commun et de messages clés	49
4	L'APPRENTISSAGE DOIT MIEUX PRENDRE EN COMPTE L'EVOLUTION DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS	50
4.1	Développer l'apprentissage en l'adaptant aux évolutions du marché du travail.....	50
4.1.1	Maintenir l'apprentissage au niveau V sur les métiers traditionnels	50
4.1.2	Développer l'apprentissage de façon ciblée dans des secteurs nouveaux ne doit pas se faire au détriment de la pédagogie de l'alternance.....	51
4.1.3	Élever le niveau de qualification en créant des parcours dans des secteurs dont le niveau V serait le marchepied vers une formation de niveau IV, voire plus.....	51
4.2	Le CPRDFP et ses conventions annuelles : un dispositif à conforter	52
4.2.1	Un exercice indispensable de mise en cohérence de l'offre de formation.....	52
4.2.2	Les conventions annuelles du CPRDFP : un exercice délicat de régulation assez faiblement outillé	53
5	LA FONCTION PUBLIQUE : UN RESERVOIR D'OFFRES ENCORE INEXPLOITEES	54
5.1	Les freins au développement de l'apprentissage dans les trois fonctions publiques ont d'ores et déjà été bien analysés	55
5.1.1	Le rapport HENART a identifié de nombreux freins toujours d'actualité.....	55
5.1.2	L'apprentissage subit la concurrence d'autres dispositifs structurels	56
5.2	Une mobilisation différenciée dans les trois fonctions publiques.....	58
5.2.1	Une lente diffusion dans la fonction publique territoriale	58
5.2.2	Dans la fonction publique d'Etat, l'apprentissage se heurte aux plafonds d'emplois et à la concurrence d'autre modes de formation en alternance	59
5.2.3	Dans la fonction publique hospitalière, l'apprentissage est peu développé	60
5.3	Développer l'apprentissage dans les fonctions publiques impose de mieux appréhender l'emploi public et ses propres contraintes	61
5.3.1	Améliorer la connaissance et la communication sur l'emploi public.....	61
5.3.2	Conduire une étude précise sur l'extension des obligations pesant sur le secteur privé au secteur public.....	61
5.3.3	Prendre en compte, lors du recrutement, la période d'apprentissage.....	62
6	RENOVER LE CADRE JURIDIQUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	63
6.1	Clarifier le type de certification visé par le contrat d'apprentissage.....	63
6.2	Fluidifier et sécuriser la procédure d'enregistrement du contrat.....	64
6.3	Donner plus de souplesse au processus contractuel.....	65
6.3.1	Mieux gérer la saisonnalité des entrées.....	65
6.3.2	Simplifier la procédure d'adaptation de la durée du contrat	66
6.3.3	Aligner les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sur celles du CDD.....	68
6.4	Compléter, pour les mineurs, le cadre juridique des dérogations à l'interdiction d'emploi à des travaux dangereux.....	70

6.5	Adopter un mode de rémunération plus en adéquation avec la contribution des jeunes à l'entreprise.....	72
6.6	Permettre aux apprentis de diversifier leur expérience professionnelle.....	74
6.7	Prévenir les ruptures de contrat et sécuriser les parcours des apprentis.....	75
6.7.1	Accompagner les postulants à l'apprentissage en amont de la signature du contrat	76
6.7.2	Accompagner les apprentis tout au long de l'exécution de leur contrat	78
6.7.3	Sécuriser le parcours des apprentis en cas de difficultés	80
3EME PARTIE - GARANTIR UNE COHERENCE NATIONALE A UNE POLITIQUE DECENTRALISEE.....		83
1	CENTRER LA GOUVERNANCE NATIONALE SUR LE CNFPTLV.....	83
2	PRIVILEGIER LE CCREFP COMME LE LIEU DE CONCERTATION SUR LA POLITIQUE REGIONALE DE L'APPRENTISSAGE.....	84
3	CONSTRUIRE DE NOUVEAUX INSTRUMENTS DE PARTENARIATS REGIONAUX.....	85
3.1	Le nouvel enjeu des contrats d'objectifs et de moyens	85
3.2	Refonder les instruments de partenariat avec les branches professionnelles.....	86
3.2.1	Les COT : un instrument qui apparaît diversement mobilisé malgré des atouts indéniables..	87
3.2.2	L'unification nécessaire des instruments de contractualisation régionale avec les branches..	88
4	ACCROITRE LA COHERENCE DES COUTS DE FORMATION.....	89
4.1	La détermination des coûts de formation au sein des CFA n'est pas fondée sur un cadre fiable	89
4.2	Harmoniser la détermination des coûts de formation	90
RECOMMANDATIONS DE LA MISSION.....		93
LETTRE DE MISSION.....		103
ANNEXE 1 : QUELQUES ELEMENTS SUR LES CFA		113
ANNEXE 2 : LES APPRENTIS ET LE MARCHE DU TRAVAIL		115
ANNEXE 3: ELEMENTS SUR LA CSA.....		119
ANNEXE 4 : EXPERIMENTATIONS ET INITIATIVES LOCALES		121
ANNEXE 5 : QUELQUES SIMULATIONS A PARTIR DU BAREME DE SALAIRE PROPOSE PAR LA MISSION.....		123
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....		125
PRINCIPAUX SIGLES UTILISES		133

RAPPORT

A la suite du rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des finances (IGF) relatif aux aides financières à la formation en alternance, remis en juin 2013⁵, les ministres de l'éducation nationale ; du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ; de la réforme de l'Etat, de la fonction publique et de la décentralisation, ont souhaité prolonger ce travail par « une analyse des obstacles qui, au-delà des aspects financiers, entravent le développement de l'apprentissage ».

Ils ont adressé à cet effet une lettre de mission en date du 23 octobre 2013 au doyen de l'Inspection générale de l'éducation nationale (IGEN), au directeur de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), aux chefs de l'IGAS et de l'Inspection générale de l'administration (IGA).

La mission a été conduite par Corinne DESFORGES et Hélène MARTIN pour l'IGA, Stéphanie DUPAYS et Christian VILLE pour l'IGAS, Miriam BENAC et Jean-Pierre COLLIGNON pour l'IGEN, et Alain PLAUD pour l'IGAENR. Elle a reçu l'appui de Vincent LUCAS, stagiaire de l'IEP Paris à l'IGAS.

Dans le cadre de ses investigations, la mission a rencontré près d'une centaine d'acteurs au plan national et dans quatre régions : Aquitaine, Centre, Haute-Normandie et Rhône-Alpes.

Les délais impartis ne lui ont cependant pas permis de dresser un inventaire exhaustif de l'ensemble des enjeux attachés au sujet et des dispositifs nationaux et locaux existant à ce jour pour y répondre. Ils ne lui ont pas permis non plus une analyse comparative avec les dispositifs similaires de nos principaux partenaires européens.

La mission a donc centré son analyse sur les freins non financiers les plus marquants ressortant des auditions conduites ou des constats opérés sur le terrain.

Il a d'abord semblé essentiel à la mission, dans une première partie, d'analyser la place de l'apprentissage dans le système de formation⁶, et les freins à son développement.

Cette politique représente une dépense annuelle totale non négligeable évaluée à près de 8 milliards d'euros, et concernent plus de 435 000 jeunes formés du niveau V au niveau I⁷.

Pour autant et malgré ses résultats remarquables en terme d'insertion professionnelle, il est apparu à la mission que sa structuration, son mode de financement, son encadrement juridique et sa progressive intégration depuis le milieu des années 1980 à la politique de l'emploi confèrent à l'apprentissage un statut à part qui, conjugué au déficit d'image de la voie professionnelle et plus globalement des métiers manuels, ne facilite pas une articulation efficiente avec la voie scolaire.

La mission s'est ensuite attachée, dans une deuxième partie, à identifier les principaux leviers pédagogiques, juridiques et organisationnels, qui de son point de vue pourraient favoriser un développement plus fort de l'apprentissage, tout en garantissant sa qualité.

⁵ Codification IGAS : RM 2013-108 P.

⁶ Le sujet de la mission étant les freins non financiers, elle a exclu de son champ d'observation et d'analyse l'ensemble du système d'aides aux employeurs et apprentis (vu dans le rapport IGAS/IGF) ainsi que le circuit de collecte et d'affectation de la taxe d'apprentissage. Elle s'est toutefois sentie légitime à évoquer la question du coût de la formation.

⁷ Voir « Jalons de la formation professionnelle », décembre 2012, CNFPTLV, en pièce jointe.

Certains de ces leviers mériteraient un approfondissement car ils correspondent à des problématiques particulières : il en va notamment de l'apprentissage dans la fonction publique qui, s'il a beaucoup de points communs avec l'apprentissage dans le secteur privé, n'en comporte pas moins des spécificités manifestes, d'autant que les trois fonctions publiques sont, elles-mêmes, différentes. Il en va également de la possible « concurrence » entre les contrats ou encore des conditions d'accès de certains publics jeunes notamment ceux des Zones urbaines sensibles (ZUS) qui semblent rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'apprentissage⁸, que la mission n'a pas eu le temps d'inventorier. Il en va enfin ainsi de l'impact de la décision⁹ du 15 janvier 2014 de la Cour de justice des communautés européennes sur les seuils d'effectifs que la mission n'a pu expertiser.

Enfin, dans une troisième partie, la mission s'est interrogée sur la gouvernance de la politique de l'apprentissage. Cette dernière, décentralisée, relève toutefois de la formation initiale. Elle participe étroitement à la politique de l'emploi en direction des jeunes et engage, parce que l'apprentissage est fondé sur un contrat de travail, les entreprises et plus largement les partenaires sociaux. De fait, cette politique ne peut être entièrement « régionale » ; elle doit aussi s'inscrire dans une cohérence nationale et partenariale, dont les instruments sont revisités par le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prochainement soumis au Conseil des ministres.

La mission s'est inscrite dans un contexte de travaux soutenus sur l'alternance. En effet, elle a conduit ses travaux en parallèle à la préparation du projet de loi de finances (PLF) pour 2014 qui envisage une réforme de la taxe d'apprentissage ; à la concertation conduite par le cabinet du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la réforme de l'apprentissage en vue de la rédaction du projet de loi précité ; et enfin à la négociation interprofessionnelle qui a abouti à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

De ce fait, un certain nombre de propositions qu'elle formule recoupe celles ressortissant de ces travaux. Il lui a semblé toutefois nécessaire de les reprendre à son compte pour en souligner l'importance au vu de ses propres analyses et constats. La mission a identifié des pistes d'amélioration tout au long du rapport mais a limité ses recommandations aux sujets qui lui semblaient les plus importants et sur lesquels elle souhaite attirer l'attention

⁸ Voir Observatoire national des zones urbaines sensibles, rapport 2012.

⁹ Arrêt dans l'affaire C-176/12 Association de médiation sociale / Union locale des syndicats CGT.

1ERE PARTIE - L'APPRENTISSAGE : UNE VOIE QUI RESTE MAL RECONNUE AU SEIN DU SYSTEME DE FORMATION

Les freins non financiers au développement de l'apprentissage sont nombreux. Ils relèvent, comme le présent rapport tentera de le montrer, de règlements ou de procédures inadaptés et d'une offre de formation encore trop polarisée sur certains secteurs.

Mais, à l'issue de ses investigations, la mission est convaincue que les freins les plus puissants sont d'ordre institutionnel et culturel : l'apprentissage n'a pas réussi, malgré les politiques volontaristes dont il fait l'objet depuis de nombreuses années, à se construire au sein du système éducatif¹⁰ une image de formation d'excellence, du fait d'un positionnement qui reste à la marge et d'une légitimité sans cesse à démontrer.

1 L'APPRENTISSAGE SOUFFRE D'UN DEFICIT D'IMAGE

Le « modèle académique »¹¹, selon lequel fonctionne notre système éducatif, imprègne fortement les représentations collectives. Ainsi que le souligne le sociologue de l'éducation François DUBET : « nous sommes dans un pays où il n'y a qu'une seule compétition qui compte, c'est la compétition scolaire, ensuite tout est quasiment joué »¹².

Ce modèle qui donne, selon l'une des personnes auditionnées par la mission, le « primat aux savoirs théoriques sur les savoirs de l'expérience », a du mal à faire une place aux autres manières d'apprendre et relègue les formations par alternance à un rôle de palliatif, de « voiture balai » d'un système d'enseignement très sélectif.

Malgré les nombreuses réformes intervenues au cours de ces trente dernières années, les formations par alternance ne sont pas parvenues à s'affirmer comme une composante à part entière de notre système d'éducation et de formation. Ce constat vaut particulièrement pour l'apprentissage.

Bien que la part de l'apprentissage au sein de la formation initiale sous statut scolaire progresse régulièrement¹³ depuis une vingtaine d'années et que son environnement ait été profondément modifié et rénové (renouvellement des structures de pilotage et de gestion, réforme de la voie professionnelle, élargissement de l'apprentissage à l'enseignement supérieur, etc.), il continue de souffrir, aux yeux des familles et des jeunes, et des enseignants eux-mêmes¹⁴, du déficit d'image attaché à la voie professionnelle et aux métiers manuels.

¹⁰ Principalement au niveau V et IV.

¹¹ Eric VERDIER Sociologie et société vol .XL.1. 2008. « Ce modèle se caractérise par la compétition scolaire et la performance académique insensible dans son principe aux influences locales et marchandes ».

¹² François DUBET entretiens donnés au Monde le 01/12/2009 et au Nouvel Observateur en mars 2010.

¹³ Cf. pièce jointe

¹⁴ A tel point que plusieurs interlocuteurs de la mission ont moins relevé une concurrence entre formation professionnelle sous statut scolaire et apprentissage qu'une opposition entre enseignement professionnel et enseignement général et technologique (au bénéfice de ce dernier).

Les campagnes de communication nationales et les multiples initiatives prises territorialement par les conseils régionaux (notamment dans le cadre de leurs contrats d'objectifs et de moyens - COM), l'Etat et en particulier l'éducation nationale, les chambres consulaires et les branches professionnelles¹⁵, ne parviennent pas à infléchir positivement cette image, même si sous l'effet d'émissions de télévision (*Top Chef*, *Masterchef*), certains métiers se voient réévalués dans l'opinion publique¹⁶.

2 L'APPRENTISSAGE SOUFFRE D'UN POSITIONNEMENT AMBIGU

2.1 L'apprentissage, entre formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue

Le code du travail comme le code de l'éducation disposent que « *l'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation* ». Il est « une forme d'éducation alternée »¹⁷. A ce titre, il est soumis au contrôle pédagogique, administratif et financier¹⁸ du ministère de l'éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de celui de la jeunesse et des sports, selon le secteur de formation.

Mais l'apprentissage est aussi un contrat de travail, certes de « type particulier »¹⁹. Il place l'apprenti pendant toute la durée de sa formation sous statut de salarié.

Cette ambivalence est consubstantiellement liée à l'histoire de l'apprentissage, qui montre une « *mise en école progressive* »²⁰, avec un passage d'une formation sur le tas organisée par une profession selon le mode du compagnonnage, à un encadrement juridique des enseignements « *respectant les principes d'une éducation générale, morale et civique* ». ²¹

La crise de l'emploi qui, à partir du début des années 1980, a lourdement affecté les jeunes, a conduit à une réévaluation de l'apprentissage. Ancré dans le monde du travail, il est vite apparu, car servi par des taux d'insertion dans l'emploi très positifs, comme un moyen privilégié d'adaptation des qualifications aux emplois et un outil de lutte contre le chômage des jeunes notamment pour ceux sans qualification.

L'Etat a ainsi progressivement intégré, à partir des années 1990, l'apprentissage à la palette des outils de la politique de l'emploi, en le dotant d'objectifs nationaux de développement volontaristes²², en accompagnant ceux-ci d'exonérations de charges sociales, d'octroi de primes et en instaurant un quota d'emplois en alternance obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés, sanctionné par l'acquittement d'une taxe additionnelle en cas de non atteinte.

Cette intégration de l'apprentissage à la politique de l'emploi est devenue particulièrement manifeste avec la mise en place en 2005²³ des COM manifestant un retour ostensible de l'Etat dans la conduite d'une politique pourtant décentralisée.

¹⁵ Notamment sous forme de salons, d'olympiades, etc.

¹⁶ Voir infra.

¹⁷ Article L.6211-2 du code du travail.

¹⁸ L'inspection de l'apprentissage a pour mission :

1° *L'inspection pédagogique des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage ;*

2° *L'inspection administrative et financière de ces centres et sections d'apprentissage ;*

3° *Le contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les entreprises ;*

4° *Le contrôle de la délivrance du titre de maître d'apprentissage régi par les articles R. 6223-25 à R. 6223-31.*

¹⁹ Article L 6221-1 du code du travail.

²⁰ Lucie TANGUY « *Apprentissage en entreprise et formation professionnelle en école : mise en perspective des années 1950 aux années 1990* », communication au colloque « *L'apprentissage vecteur d'insertion et d'égalité des chances ? Ce qu'en disent les chercheurs...* », Albi, 1^{er} et 2 décembre 2011.

²¹ Travaux préparatoires à la loi ASTIER du 25 juillet 1919.

²² Objectif 500 000 en 2005, puis 600 000 en 2015, puis à nouveau 500 000 en 2017.

²³ Article 32 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Ainsi la circulaire DGEFP n°2005/04 du 17 février 2005 adressée aux préfets de région les invitant à conclure ces COM avec les présidents de conseils régionaux indiquait qu'il s'agissait pour l'Etat d'engager une action volontariste de développement de l'apprentissage parce qu'il représentait un « *atout essentiel pour l'emploi des jeunes* ». « *Non seulement l'apprentissage permet de préparer un diplôme avec autant de chances de succès qu'une autre voie de formation, mais, en plus, il permet d'accéder plus rapidement à un emploi. Enfin, il répond directement aux besoins de nombreuses professions qui auront de surcroît dans les prochaines années à remplacer un nombre croissant de salariés qualifiés et de chefs d'entreprise.* »

L'apprentissage a ainsi pris place, peu à peu, à côté des autres outils de la politique de l'emploi et de lutte contre le chômage²⁴, notamment ceux de la formation continue auxquels il tend à s'intégrer de plus en plus. Cette proximité s'illustre dans le cadre juridique de l'apprentissage et dans l'usage qui est fait de ce dispositif.

- C'est ainsi que le code du travail impose aux partenaires sociaux des branches professionnelles une négociation collective tous les trois ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Cette négociation porte également sur les conditions du développement des contrats d'apprentissage²⁵.
- La future réforme de la taxe d'apprentissage qui adossera une fraction de la collecte de cette taxe sur les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), au motif de favoriser la construction d'une politique de l'alternance de branche, est une autre illustration de cette double appartenance de l'apprentissage.
- Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prochainement présenté au Parlement portant réforme du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prévoit d'autoriser ce fonds à abonder les OPCA au titre des contrats d'apprentissage et non plus des seuls contrats de professionnalisation.

Pour ce qui est de l'usage fait du contrat d'apprentissage, la mission a pu relever sur le terrain que la distinction entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation n'a rien d'évident pour de nombreux acteurs. En pratique, la mise en œuvre de l'un ou l'autre est moins guidée par la nature des emplois à pourvoir ou les besoins du jeune que par l'habitude ou des motifs d'opportunité liés aux aides respectives ou à la présence d'une offre de formation de proximité²⁶.

De même, certains interlocuteurs de la mission ont souligné la difficulté, face à l'urgence des situations et à la prégnance des objectifs assignés, de préserver la finalité propre à chaque mesure de la politique de l'emploi. Si au regard de la conception théorique de chaque outil, la concurrence entre eux peut sembler hypothétique, dans les faits elle peut apparaître bien réelle : ainsi en est-il pour le contrat d'apprentissage et les emplois d'avenir. Ces derniers, aux dires de nombreux acteurs auditionnés par la mission, ont permis de pourvoir des emplois²⁷ qui auraient pu donner lieu à des contrats d'apprentissage, quand bien même ces deux outils ne répondent pas dans les textes aux mêmes logiques. Cette concurrence potentielle entre les deux dispositifs est soulignée par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) dans son récent rapport sur « *l'apprentissage en alternance dans les collectivités locales : constats et propositions d'évolution*²⁸ »

²⁴ Il est symptomatique de relever à cet égard que le chapitre II du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale s'intitule « *Apprentissage et autres mesures en faveur de l'emploi* ».

²⁵ Cette négociation peut notamment porter sur les conditions d'application de la CSA (article 230 H du code général des impôts).

²⁶ Cette « fongibilité » des deux mesures ne semble toutefois qu'apparente puisque dans les statistiques, comme le relève le CEREQ (n°276 juillet –août 2010), le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation répondent à des critères de taille d'entreprises, de secteurs et de métiers préparés sensiblement différents.

²⁷ Notamment dans les collectivités ou la fonction publique hospitalière.

²⁸ Rapport du CSFPT adopté le 10 décembre 2013 (voir p. 28).

2.2 L'apprentissage, entre objectifs d'insertion professionnelle et objectifs de professionnalisation

Bien que, depuis 1987, la formation sous contrat d'apprentissage puisse s'exercer à tous les niveaux de formation, elle représente encore, comme indiqué ci-dessus, dans la représentation collective, de manière plus ou moins explicite, une solution alternative aux situations d'échec dans la voie scolaire. De fait et même si les professions luttent contre cette vision négative de l'apprentissage qui n'accueillerait que des publics orientés par défaut, de faible niveau et en difficulté scolaire, l'apprentissage a longtemps représenté une voie de seconde chance pour ce type de public²⁹. Son intégration dans la panoplie des outils de la politique de l'emploi et la volonté qui a justifié les objectifs de son développement n'ont fait que conforter cette image réparatrice de l'apprentissage.

La régression des effectifs d'apprentis sur les premiers niveaux de qualification, V et IV, et sa croissance forte sur les niveaux supérieurs, III, II et I, tendent à remettre progressivement en cause cette mission réparatrice assignée à l'apprentissage³⁰.

Le développement de l'apprentissage est aujourd'hui mis en tension entre :

- d'une part, la nécessité de répondre à une hausse globale des besoins en compétences et en qualifications des entreprises ainsi qu'aux attentes conjointes de l'université et des étudiants du supérieur qui voient dans l'apprentissage, outre un rapprochement opportun avec le monde de l'entreprise et donc l'assurance d'un accès plus rapide à l'emploi, un moyen de financer le coût de leurs études ;
- et d'autre part, le maintien d'un apprentissage largement ouvert sur les emplois de premier niveau (quand ils existent encore) afin de garantir une voie de qualification pour des publics en échec dans le système scolaire.

Niveau	Définition
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement des formations du niveau du brevet de technicien supérieur (BTS), du diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.
IV	Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien et du brevet de technicien)
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant notamment au certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire

²⁹ Bien que l'apprentissage lui-même ne soit pas exempt de phénomènes sélectifs. « Paradoxalement alors que l'apprentissage est fréquemment conçu comme une réponse au caractère élitiste de la formation initiale, il s'opère en fait une sélection à l'entrée qui favorise précisément les jeunes qui sont déjà les plus performants dans le système éducatif classique. Les élèves les plus performants à l'école sont aussi ceux qui présentent les plus fortes aptitudes d'être sélectionnés par un chef d'entreprise ». Philippe ZAMORA : in « l'apprentissage une réponse à l'échec scolaire » CAIRN.

³⁰ Voir pièce jointe

L'apprentissage est ainsi appelé à jouer deux fonctions : voie de qualification pour des jeunes qui en sont dépourvus, sans laquelle leur accès à l'emploi est très difficile³¹, voie de professionnalisation pour des jeunes d'ores et déjà diplômés qui veulent sécuriser et accélérer par l'apprentissage leur entrée dans le monde du travail. Le discours politique qui, aujourd'hui, porte l'apprentissage semble avoir du mal à concilier cette « bicéphalité ».

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a ainsi récemment fait part de son inquiétude face à l'évolution de l'apprentissage sur les niveaux supérieurs et a rappelé qu'il souhaitait « *un développement équilibré de l'apprentissage, portant sur l'ensemble des niveaux de qualification, ...* »³².

Cette même préoccupation est également exprimée dans le rapport³³ de Régis JUANICOT et Jean-Frédéric POISSON, députés, qui indiquent que « *l'apprentissage comme facteur de mobilité sociale connaît aujourd'hui des résultats réels, mais sans dynamique de progression, avec des effectifs en baisse pour les bas niveaux de qualification, situation pouvant conduire à un apprentissage à deux vitesses* ».

Cette même préoccupation conduit Gérard CHERPION, rapporteur pour avis de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le programme « Financement nationale du développement et de la modernisation de l'apprentissage » (FNDMA) du projet de loi de finances pour 2014, à proposer « *une sanctuarisation des crédits de ce fonds pour les premiers niveaux de qualification* ».

Dans le même temps, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, installant le comité national Sup'emploi le 9 décembre 2013, souhaitait développer l'alternance notamment sous la forme de l'apprentissage, dans l'enseignement supérieur, soulignant qu'il s'agissait « *d'engagements répétés du Président de la République et du Gouvernement* ». L'objectif est de parvenir au doublement du nombre d'alternants dans l'enseignement supérieur d'ici 2020 pour atteindre 300 000 étudiants, soit 1 étudiant sur 6.

Pour y parvenir, la loi du 22 juillet 2013³⁴ reconnaît pour la première fois l'alternance comme une voie de formation à part entière dans l'enseignement supérieur. Le dossier de presse du comité Sup'emploi souligne, dans cet esprit, que « *l'alternance doit devenir une pratique intégrée dans les études et les formations supérieures en France* ».

Ces différentes déclarations pointent l'un des enjeux majeurs auquel est confrontée la politique de l'apprentissage, dans un contexte de ressources financières très contraintes : concilier son développement aux deux extrémités de l'échelle des diplômes. La mission a pu constater beaucoup d'interrogations des acteurs de terrain (services de l'Etat et conseils régionaux) face à la difficulté à définir, dans ce cadre, les priorités assignées à l'apprentissage. Ils relèvent les ambiguïtés des interventions publiques relatives au développement de l'apprentissage à tous les niveaux, qui passent sous silence les arbitrages financiers qu'induit telle ou telle stratégie.

La mission recommande donc une clarification des objectifs et un partage par l'ensemble des acteurs des priorités assignées à la politique de l'apprentissage : d'une part, entre les ministères concernés, et d'autre part, entre l'Etat, les conseils régionaux et les partenaires sociaux.

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), qui a engagé des travaux sur ce point, pourrait être officiellement mobilisé pour ce deuxième volet de concertation.

³¹ « *Outre son niveau élevé, le taux de chômage des actifs récents varie très fortement selon le niveau de diplôme. Il atteint 44,3 % pour les peu diplômés en 2010, qui connaissent donc une insertion dans l'emploi particulièrement lente et difficile. Il n'est que de 10,7 % pour les diplômés du supérieur et atteint un niveau intermédiaire pour ceux du 2e cycle de l'enseignement secondaire.* » INSEE, Formations et emploi, édition 2011.

³² Le 29 novembre 2013 devant la conférence des présidents d'Université.

³³ Rapport sur « *l'évaluation des politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes* », décembre 2013.

³⁴ Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Recommandation n°1: Clarifier les objectifs politiques et les priorités assignés à l'apprentissage au sein de l'Etat, d'une part, et entre l'Etat, les conseils régionaux et les partenaires sociaux, d'autre part.

3 L'APPRENTISSAGE SOUFFRE D'UN MANQUE DE LEGITIMITE AU SEIN DU SYSTEME EDUCATIF

L'apprentissage constitue un mode de formation initiale essentiel dans lequel l'éducation nationale et ses établissements publics locaux d'enseignement (EPL) n'occupent qu'une part marginale.

Néanmoins, depuis 2002, le nombre d'apprentis en EPLE a plus que doublé puisqu'il est passé de 18 861 en 2002 à 39 371 en 2011. Aujourd'hui ces établissements accueillent 9 % des apprentis répertoriés au niveau national. Depuis une quinzaine d'années s'est donc mis en place, à bas bruit, un véritable « réseau apprentissage » au sein de l'éducation nationale³⁵.

Pour autant l'apprentissage fait toujours l'objet d'un déficit de légitimité au sein du système éducatif.

Les apprentis dans les EPLE

Ces apprentis sont administrativement rattachés à des centres de formation d'apprentis (CFA) gérés par des EPLE (pour 16 694 d'entre eux), des unités de formation par apprentissage (UFA) (19 253), des sections d'apprentissage (SA) (439) et dans le cadre de conventions de prestations de services (2 985). 37 % d'entre eux sont scolarisés au niveau V, 34 % au niveau IV, 26 % au niveau III, 2 % au niveau II et 1 % au niveau I.

L'évolution des effectifs d'apprentis en EPLE suit les mêmes tendances que celles observées chez les autres organismes gestionnaires, à savoir une diminution des effectifs au niveau V (- 13 % entre 2005 et 2011) et une augmentation aux niveaux IV (+ 53 %) et III (+ 124 %).

Source : Direction de l'évaluation de la Prospective et de la Performance (DEPP)

3.1 La formation professionnelle initiale par apprentissage reste un statut à part au sein de la voie professionnelle

La politique conduite au sein de l'éducation nationale depuis une quinzaine d'années a abouti à renforcer le statut et les moyens de ses filières de formation professionnelle en « outillant » les EPLE, notamment par la création d'unités de formation par alternance (UFA) placées sous la seule tutelle de centre de formation d'apprentis (CFA) « sans murs » éducation nationale³⁶, la création des lycées des métiers³⁷ et l'ajout explicite de l'apprentissage aux missions des enseignants³⁸. Parallèlement le ministère de l'éducation nationale s'est efforcé de promouvoir l'apprentissage dans les EPLE en particulier à travers ses circulaires de rentrée. Néanmoins, force est de constater que les différents échelons du système éducatif (ministériel et académique) affichent un positionnement ambigu et un engagement peu affirmé.

³⁵ A tel point que certains ont pu parler de « révolution silencieuse ». Arrighi/Brochier, note CEREQ emploi formation n°40, avril 2009.

³⁶ Article 29 de la loi n°2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

³⁷ Loi n°2005-380 d'orientation et de programmation pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005 qui positionne l'apprentissage comme une véritable filière d'enseignement à côté des formations initiales sous statut scolaire.

³⁸ Article L.912-1 du code de l'éducation, dispositions propres aux personnels enseignants.

3.1.1 Une position ministérielle et académique peu affirmée qui témoigne du déficit de légitimité de l'apprentissage au sein de la sphère éducation nationale

L'apprentissage en EPLE reste un sujet « périphérique » dans le discours éducatif national, nombre de responsables ministériels le considérant davantage comme un élément constitutif de la politique de l'emploi que de la politique éducative.

Une des manifestations les plus claires de cette « marginalité » de l'apprentissage est la réforme de la voie professionnelle (bac pro 3 ans), conduite comme le reconnaissent de nombreux responsables du système éducatif, sans que ses impacts sur la voie de l'apprentissage aient été mesurés en amont et pris en compte.

Le pilotage et la gestion de l'apprentissage au sein du ministère de l'éducation nationale, reposent pour l'essentiel sur un bureau³⁹ de la DGESCO (Direction générale de l'enseignement scolaire) ce qui ne permet pas de lui donner une forte visibilité et un poids politique important au sein du système éducatif. De la même manière, alors que le développement de l'apprentissage est censé reposer sur un ancrage académique fort, la mission a observé que le message sur l'importance et l'intérêt de l'apprentissage était, à de rares exceptions près, très peu porté par les recteurs.

De manière générale, ceux-ci sont en effet peu acculturés aux problématiques de l'alternance et rares sont ceux qui en font un axe majeur de leur projet académique⁴⁰. Les relations stratégiques avec le conseil régional sur les enjeux et la politique de l'apprentissage sont souvent portées par le Délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue (DAFPIC), les corps d'inspection pédagogique de l'éducation nationale ou les membres du Service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA).

Le dynamisme quantitatif dont fait preuve le système éducatif pour l'apprentissage depuis le début des années 2000 repose donc essentiellement sur des initiatives locales et sur le volontarisme des chefs d'établissement et de leurs équipes. L'un d'entre eux, auditionné par la mission, l'exprime d'ailleurs assez brutalement : « *on fait cela parce qu'on y croit car on n'a rien à y gagner* ».

Plusieurs éléments illustrent cette dernière remarque :

- l'existence d'un CFA (quelle que soit sa taille) ou d'une UFA est certes prise en compte dans la définition de la catégorie (classement) d'un lycée mais n'est pas à lui seul un motif de sur-classement de l'établissement (comme c'est le cas lorsque l'établissement possède un internat, un classement « Ecoles, Collèges et Lycées pour l'Ambition, l'Innovation et la Réussite » (ECLAIR) ou un réseau de réussite scolaire (RRS) par exemple)⁴¹ ;
- les apprentis, quel que soit leur nombre, ne sont pas pris en compte dans les dotations des établissements en personnels d'encadrement, de surveillance, d'administration ou d'entretien ni même dans les dotations en fonds sociaux ;
- l'investissement dans les formations en apprentissage n'est pas pris en compte dans le déroulement de carrière des proviseurs de lycées professionnels. En revanche, le taux d'orientation des élèves de 3^{ème} en 2^{nde} générale et technologique est souvent considéré, de manière implicite, comme un élément d'évaluation positive des

³⁹ Bureau des lycées professionnels et de l'apprentissage.

⁴⁰ La lecture des projets académiques a révélé que le développement de l'apprentissage n'apparaît quasiment jamais comme faisant partie des priorités.

⁴¹ Le nombre de critères qui conditionne l'attribution d'un sur-classement est de 1 pour les collèges, 2 pour les LEP et de 3 pour les LEGT. Pour les LEP, l'existence du seul critère « internat » ou « éducation prioritaire » suffit pour obtenir un sur-classement, le seul critère « CFA » lui ne suffit pas.

principaux de collège, ce qui les incite à faire preuve d'une certaine frilosité dans l'orientation des élèves vers la voie professionnelle initiale.

Pour mieux affirmer l'importance de l'apprentissage comme filière de formation et inscrire les dynamiques locales dans une politique nationale, la mission propose de :

Recommandation n°2 : Afficher des objectifs pour l'éducation nationale en matière d'apprentissage tant sur le plan quantitatif que qualitatif (niveaux de formation, types de spécialités, parcours, passerelles etc.), et mieux prendre en compte les spécificités de l'apprentissage au niveau des modalités de certification lors de rénovation des diplômes professionnels.

Recommandation n°3 : Prendre en compte l'existence d'un CFA dans le sur-classement des établissements et dans leurs dotations en moyens.

3.1.2 Les résistances internes s'estompent progressivement mais n'ont pas toutes disparu

Au sein des lycées professionnels, les formations sous statut scolaire et en apprentissage sont de plus en plus vécues comme complémentaires, un proviseur auditionné allant même jusqu'à affirmer que « *l'apprentissage revalorise l'initial car il est alors l'expression concrète de l'existence de débouchés pour les élèves* ». Le développement de la mixité des parcours et des publics⁴² favorise également le rapprochement entre ces deux modes de formation initiale. Pour autant ces deux mondes continuent généralement de se regarder avec méfiance.

➤ Les oppositions idéologiques perdurent

Malgré une évolution assez nette des mentalités au cours des dix dernières années, liée principalement au besoin vital de certains lycées professionnels de faire face à la baisse de leurs effectifs, une partie des enseignants, fortement soutenus par une partie de la représentation syndicale, continue de manifester une réelle hostilité au développement de l'apprentissage.

Une des conséquences de cette ancienne et profonde opposition idéologique (« l'intrusion de l'entreprise dans l'éducation nationale ») tient au fait que les enseignements dans les formations en apprentissage sont aujourd'hui le plus souvent dispensés par des enseignants contractuels ou par le recours aux heures supplémentaires, les enseignants titulaires donnant priorité aux formations sous statut scolaire sur l'apprentissage⁴³. Cependant, selon un proviseur auditionné par la mission, « *les positions évoluent dans les esprits et, en outre, les jeunes enseignants qui ont besoin de faire des heures supplémentaires sont moins enclins à faire la fine bouche vis-à-vis de l'apprentissage* ».

Par ailleurs, la mise en place du baccalauréat professionnel en 3 ans (« bac pro 3 ans ») est, paradoxalement, susceptible de faire naître de nouveaux blocages idéologiques. En effet s'agissant des parcours mixtes en 2+1 (les deux premières années étant réalisées sous statut scolaire, la troisième en apprentissage), on observe parfois des réticences d'enseignants peu disposés à laisser partir leurs élèves en cours de cursus ou peu enclins à voir le CFA tirer tout le bénéfice de la formation à travers la certification finale.

⁴² Voir sur ce plan le document repères (SCEREN CNDP-CRDP 2011) sur la mixité des publics en formation professionnelle.

⁴³ La lourdeur et le coût des emplois gagés découragent parfois les proviseurs. Pour les responsables du conseil régional d'Aquitaine rencontrés par la mission, le récent renchérissement de ces emplois, lié à la prise en charge des cotisations retraite, annonce leur disparition progressive.

- La concurrence entre la formation sous statut scolaire et l'apprentissage reste vive

La diminution des effectifs de la voie professionnelle⁴⁴ exacerbe les rivalités locales dans les endroits où l'offre de formation devient surdimensionnée et introduit de fait une concurrence entre les deux modes de formation. Par ailleurs, l'objectif assigné à l'éducation nationale de faire passer le nombre de ses apprentis de 40 000 à 60 000⁴⁵ inquiète les chefs d'établissements sans apprentissage et leurs équipes, qui craignent que cela entraîne la fermeture de formations sous statut scolaire.

Recommandation n°4 : Afin de faciliter l'intégration de l'apprentissage dans le système scolaire, ouvrir une concertation au sein de l'éducation nationale afin de simplifier les conditions financières et réglementaires permettant aux personnels titulaires d'effectuer l'intégralité de leur service en apprentissage.

3.2 L'apprentissage au sein de l'éducation nationale continue de faire l'objet d'oppositions externes

3.2.1 Pour les partenaires de l'école, l'apprentissage au sein du système éducatif n'est pas naturel

Un pilotage « par le bas », au plus près du terrain et étroitement corrélé aux contextes locaux, a permis la croissance continue du nombre d'apprentis au sein du système éducatif et la structuration de son réseau. Mais les résistances externes restent vives.

L'argument principal opposé à l'éducation nationale par ses partenaires (monde économique, partenaires sociaux, ...) tient au fait que son investissement dans le champ concurrentiel de l'apprentissage l'éloigne de sa mission première consistant à favoriser l'acquisition des savoirs de base et des capacités intellectuelles et culturelles du futur citoyen.

Cette position renvoie également, de manière plus profonde, à une méfiance réciproque entre deux mondes, le monde éducatif et le monde du travail, qui se sont longtemps ignorés, estimant qu'ils reposaient l'un et l'autre sur des systèmes de valeurs différents et difficilement conciliables.

Cette opposition binaire entre un monde de l'apprentissage qui serait « gouverné par le marché » et un service public éducatif considéré comme « à l'écart des réalités économiques et du monde de l'entreprise » masque cependant une autre réalité, plus triviale : l'apprentissage est, tant au niveau territorial qu'au niveau des branches professionnelles, à la croisée de multiples enjeux de pouvoir et d'intérêts financiers (notamment quant à la répartition des ressources) avec un nombre d'acteurs aux histoires, logiques d'intervention et pratiques spécifiques (voire antagonistes). L'intrusion de l'éducation nationale comme opérateur important de l'apprentissage vient parfois bousculer les équilibres et remettre en cause des situations acquises.

3.2.2 Les conseils régionaux adoptent vis-à-vis de l'apprentissage en EPLE des politiques plus ou moins volontaristes

Les modes d'interaction entre les acteurs locaux, la plus ou moins grande recherche de cohérence et de rationalisation de l'offre de formation et de ses financements, ainsi que la qualité des coopérations avec les services de l'Etat, en particulier avec les services académiques, sont autant de facteurs qui influent fortement sur les politiques des conseils régionaux vis-à-vis de l'apprentissage en EPLE.

⁴⁴ 654 077 élèves en 2012 contre 725 301 élèves en 1995 (public+privé) (source RERS 2013).

⁴⁵ Source DGESCO.

Celles-ci se révèlent *in fine* très hétérogènes. Si certains conseils régionaux y voient un intérêt manifeste (qualité des enseignements, optimisation des budgets de fonctionnement), d'autres donnent clairement priorité aux grands réseaux supports, notamment consulaires. Ces réseaux et leurs directeurs de CFA redoutent, d'une part, que l'éducation nationale ne vienne capter des apprentis dans un contexte démographique et économique difficile et, d'autre part, dénoncent une concurrence déloyale dans la mesure où les lycées professionnels peuvent à la fois mutualiser les charges de fonctionnement et leurs plateaux techniques⁴⁶ (et donc ouvrir des sections à moindre coût) et mettre plus facilement en place des passerelles entre formations en apprentissage et sous statut scolaire.

Pour lever l'ensemble de ces obstacles idéologiques et institutionnels et parvenir à un paysage plus homogène des configurations régionales, la mission propose de :

Recommandation n°5 : Demander aux recteurs d'élaborer, dans le cadre des travaux du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), un plan de développement de l'apprentissage en EPLE qui sera examiné par le futur Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et actualisé chaque année lors des discussions relatives à la carte des formations.

⁴⁶ Les sections d'apprentissage ou les UFA implantées en lycées professionnels n'ayant pas de comptabilité analytique, il est très difficile de faire la part des coûts entre apprentissage et enseignement sous statut scolaire.

2^{EME} PARTIE - UNE NOUVELLE POLITIQUE DE L'APPRENTISSAGE SUPPOSE D'AGIR DANS PLUSIEURS DIRECTIONS

1 UN ENJEU MAJEUR : AGIR SUR LES REPRESENTATIONS ET L'ORIENTATION

Les perceptions sociales de la relation école-entreprise sont encore très prégnantes. D'un côté, le monde de l'entreprise considère trop souvent que le système éducatif ne produit pas des profils en adéquation avec ses besoins. Parallèlement, une partie du monde éducatif considère que son premier devoir est de former un citoyen critique et de développer ses capacités intellectuelles et culturelles. Cette position dominante explique les difficultés que rencontre le système éducatif à faire évoluer sa relation avec le monde économique.

Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de constater que la voie professionnelle en générale et l'apprentissage aux niveaux V et IV en particulier restent une orientation par défaut. Très souvent, en particulier en sortie de collège, le jeune s'engage vers l'apprentissage moins par choix que poussé par un environnement familial et éducatif, en quête de solution « de dernière extrémité ».

1.1 Changer les représentations en positionnant l'apprentissage sur un pied d'égalité avec les formations sous statut scolaire.

Pour lutter contre l'image négative véhiculée par l'apprentissage, les interlocuteurs de la mission ont plaidé, de manière unanime, pour une stratégie globale de communication, portée tant au niveau national que régional, permettant de souligner que l'apprentissage est un mode de formation professionnelle initiale, vecteur de réussite et d'insertion. Tous ont mis en avant le fait que l'apprentissage n'est plus aujourd'hui circonscrit à des publics en rupture scolaire et peu volontaires mais qu'il couvre désormais des qualifications et des niveaux de formation diversifiés. Le fait qu'un élève de niveau V ait de meilleures chances d'obtenir son diplôme par apprentissage que sous statut scolaire et que l'apprentissage connaisse aujourd'hui un essor important dans l'enseignement supérieur atteste, selon eux, de la qualité pédagogique et de l'attractivité de ce mode de formation.

L'amélioration de l'image de l'apprentissage est cependant étroitement dépendante de la qualité pédagogique de ce mode de formation et donc, de la relation partenariale qui se met en place dans ce domaine entre le CFA et l'entreprise. Des progrès importants restent à accomplir dans le domaine de la pédagogie de l'alternance : l'entreprise se positionne en effet encore trop souvent davantage comme un lieu d'expérimentation ou d'application que comme un véritable lieu de co-formation.

La mission considère qu'il serait opportun de multiplier, nationalement et régionalement, les campagnes de communication en mettant l'accent sur la richesse de la relation formative qui lie le jeune, le CFA et l'entreprise et sur l'approche « systémique » de cette formation (qualité des cursus, insertion dans un parcours de réussite, diversité et richesse des environnements professionnels etc.) – (voir infra 3.5.).

1.2 Revaloriser l'apprentissage auprès des jeunes et des familles

La mission a pu relever de nombreuses initiatives qui revalorisent l'image négative parfois attachée à certaines filières ou à certains métiers. Ces initiatives contribuent à faire évoluer, certes de manière localisée, la perception des jeunes et de leurs familles envers ce mode de formation, notamment lorsque la communication est effectuée par des « pairs ».

On peut citer plusieurs exemples : l'initiative d'un CFA visant à faire témoigner d'anciens apprentis dans les collèges et les lycées ; celle de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) visant à faire appel à des « ambassadeurs de l'apprentissage » (enseignants bénévoles, retraités) ou bien encore le projet « FAR-Faire de l'Apprentissage une Réussite » porté par le rectorat de Nancy-Metz, qui prévoit d'accompagner des jeunes de troisième souhaitant s'orienter vers l'apprentissage par la visite de CFA et d'entreprises, la réalisation d'entretiens avec le jeune sur son projet personnel et professionnel ainsi qu'une aide à la recherche d'employeur.

De même peut-on souligner l'intérêt des salons des métiers organisés dans plusieurs régions (Rhône-Alpes notamment) qui combinent visites organisées dans le cadre scolaire et ouverture au grand public en fin de semaine, et qui permettent aux jeunes de (re)venir avec leurs parents. Le fil conducteur de ces différentes initiatives a été d'axer la communication sur la dynamique et les atouts de l'apprentissage et non sur ses vertus « curatives » (jeunes « sauvés » par l'apprentissage). Dans ce cadre, plusieurs personnes rencontrées par la mission ont mis en avant le fait que l'exposition médiatique de métiers à forte notoriété et qui connaissent un vif succès en apprentissage (exemple de la cuisine avec les émissions télévisées), a davantage contribué à revaloriser l'image et la cause de l'apprentissage que les multiples campagnes lancées jusqu'à présent par les acteurs institutionnels.

Recommandation n°6 : **Rendre obligatoire la participation de tous les collégiens à au moins une session de découverte de l'apprentissage (visite de CFA, rencontre avec des apprentis et employeurs, découverte d'un cursus en alternance etc.) et généraliser une information sur l'apprentissage dans le cadre des mini-stages de découverte professionnelle⁴⁷.**

Pour appuyer cette communication positive sur l'apprentissage, la mission souligne également l'intérêt d'élargir et d'exploiter l'enquête « insertion professionnelle des apprentis » (IPA)⁴⁸ et la remontée via le système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) afin de mieux connaître et de valoriser localement les poursuites d'études et les taux d'insertion des apprentis par secteurs. Ce travail doit s'accompagner, sous l'égide des conseils régionaux, d'une agglomération des données avec celles produites par les autres opérateurs publics et privés : dispositifs et institutions nationaux et régionaux d'information et d'analyse prospective, observatoires des métiers et des qualifications des branches professionnelles, etc.

1.3 Mieux prendre en compte l'apprentissage dans les processus d'orientation

De l'avis général des interlocuteurs de la mission, le processus d'orientation constitue un frein majeur au développement de l'apprentissage. Les personnels d'orientation et les enseignants de collèges et certains de lycées d'enseignement professionnel (LP) ne portent pas, selon la formule euphémique empruntée à l'un d'entre eux, « *un discours équilibré vis-à-vis de l'apprentissage* ».

⁴⁷ Article L.332-3 du code de l'éducation.

⁴⁸ Cette enquête se limite à l'insertion des apprentis formés dans les CFA gérés par des EPLE.

De nombreux principaux ferment la porte de leurs collèges aux directeurs de CFA (voire à leurs collègues proviseurs de lycées professionnels publics), d'autres ne destinent l'apprentissage qu'aux seuls élèves de sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), d'autres enfin ignorent même jusqu'à l'existence de l'apprentissage public. Généralement, les partenaires extérieurs se sont montrés très sévères quant à la manière dont les personnels de l'éducation nationale considèrent l'apprentissage.

La procédure d'orientation est également en cause. Aujourd'hui, l'apprentissage procède du choix des familles (quand celui-ci n'est pas influencé par les préconisations du conseil de classe lorsque l'élève est considéré comme « méritant mieux ») et non d'une décision explicite d'orientation.

Aucune procédure formalisée ne permet en effet l'orientation vers l'apprentissage en fin de 3^{ème}. Le chef d'établissement ne peut orienter le jeune que vers la voie professionnelle sous statut scolaire⁴⁹. L'outil d'affectation AFFELNET permet bien quant à lui de renseigner⁵⁰ un vœu « apprentissage » mais ce vœu est inutile puisque l'outil ne traite que les vœux vers la voie générale et technologique ou vers la voie professionnelle sans préciser le statut⁵¹. La non prise en compte de l'apprentissage dans les processus d'orientation n'est pas non plus sans conséquence sur les affectations dans les formations sous statut scolaire puisqu'un départ vers l'apprentissage post AFFELNET libère une place laquelle, pour être pourvue, peut entraîner des mouvements en chaîne.

De la même manière, s'agissant de l'orientation dans l'enseignement supérieur, toutes les académies et/ou universités ne font pas figurer l'apprentissage dans la liste des vœux possibles accessibles via le portail admission post bac (APB)⁵². Au sein de celles qui en tiennent compte, la mention des formations par apprentissage est fonction du bon vouloir des proviseurs et des instances universitaires.

La mission formule deux propositions :

Recommandation n°7 : Dans le cadre de la formation continue, mobiliser les personnels porteurs de messages sur l'orientation (conseillers d'orientation psychologues, professeurs principaux, directeurs de SEGPA, etc.), sur les atouts de la filière apprentissage et, dans le cadre de la formation initiale, introduire un module apprentissage dans la formation des nouveaux enseignants au sein des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE)⁵³.

Recommandation n°8 : Institutionnaliser l'accès à l'apprentissage, en le prenant mieux en compte dans les procédures d'orientation de fin de 3^{ème} et en intégrant (notamment par l'identification et la comptabilisation des aspirants apprentis) l'ensemble des formations par apprentissage dans APB.

⁴⁹ La fiche de dialogue post 3^{ème} mentionne bien l'apprentissage dans les parties réservées aux demandes des familles, mais cette modalité de formation n'apparaît plus dans les propositions puis décisions de l'institution scolaire.

⁵⁰ Il n'est pas suggéré aux familles de faire apparaître la modalité de formation « apprentissage » mais nombre de familles l'indiquent tout de même.

⁵¹ La saisie manuelle des vœux avant traitement informatique permet cependant de comptabiliser le nombre de vœux apprentissage (2,5 % de premiers vœux et 4,7 % sur l'ensemble des vœux dans l'académie de Bordeaux en 2013).

⁵² Les apprentis représentaient pourtant 20 % des étudiants de STS en 2010/2011 (1^{ère} et 2^{ème} années) (source RERS 2012).

⁵³ Ce module pourrait opportunément être dispensé par un binôme chef d'entreprise/chef d'établissement.

2 INSCRIRE L'APPRENTISSAGE DANS UN CADRE D'OBJECTIFS PLUS EN COHERENCE AVEC LA VOIE SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE

2.1 Des dispositifs de préapprentissage qui manquent de cohérence et de lisibilité

Le préapprentissage vise à faire découvrir les métiers et les formations, la voie professionnelle et/ou à préparer l'entrée en apprentissage. En liaison avec des orientations fluctuantes concernant notamment l'âge d'accès à l'apprentissage, des dispositifs se sont développés voire succédés ces dernières années (l'apprentissage junior, les parcours de découverte des métiers et des formations, l'option de découverte professionnelle 3 heures et 6 heures (DP3 et DP6), la 3ème prépa-pro, les dispositifs d'initiation aux métiers en alternance (DIMA), etc.

Si leurs objectifs, leur contenu et leur public sont différents, la rapidité avec laquelle ils se sont succédés n'a pas favorisé leur mobilisation par les équipes éducatives ou les familles. Ainsi, les DIMA préparent le jeune à la pédagogie de l'alternance, l'accompagnent dans son projet professionnel, lui redonnent confiance en son avenir. Pourtant, ce dispositif bénéficie, semble-t-il⁵⁴, d'une attractivité très limitée – même si le système d'information actuel ne permet pas de disposer des chiffres concernant le nombre précis d'élèves concernés. En dépit du peu d'attrait apparent de ce dispositif, il apparaît prématuré de dresser un bilan sur ses conséquences (positives ou non) sur l'orientation vers l'apprentissage.

Quoiqu'il en soit, compte-tenu de l'écart existant entre le vécu à l'école et les attendus du travail en entreprise, il semble indispensable de mieux préparer les élèves à intégrer la voie de l'apprentissage par des modules et des actions ciblés et proposés en amont portant à la fois sur le contexte de l'entreprise, sur les spécificités des différents secteurs, sur les règles de vie professionnelle, etc.

En effet, de nombreuses ruptures de contrat d'apprentissage sont dues à l'absence de préparation des jeunes à l'entrée dans le monde du travail, ainsi qu'à ses codes, rythmes et cadre de relations sociales.

Recommandation n°9 : Utiliser réellement et judicieusement les différentes formes de « préapprentissage » sous statut scolaire qui coexistent aujourd'hui et faire évoluer les pratiques pédagogiques, afin d'accompagner les jeunes dans la détermination de leurs motivations et de leurs centres d'intérêt.

Par ailleurs, la circulaire diffusée par la DGESCO n°2013-143 du 10 septembre 2013 relative à l'article 56 de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République qui modifie l'âge d'accès au DIMA⁵⁵, a suscité pour le moins des difficultés dans sa mise en œuvre, tant pour les familles que pour les différents acteurs de l'apprentissage.

Les acteurs rencontrés ont fait part des difficultés pour les élèves et pour les CFA qu'avait engendrées cette mesure. Même si les établissements scolaires et les CFA ont fait évoluer leurs modalités d'accueil, un nombre non négligeable d'élèves motivés, qui avaient trouvé une entreprise, ont préféré opter en définitive pour une poursuite d'études immédiate par la voie scolaire plutôt que d'attendre d'avoir 15 ans pour devenir apprentis.

⁵⁴ Aucun chiffre n'a pu nous être fourni par la DGESCO.

⁵⁵ Cette circulaire rappelle que « seuls les jeunes ayant 15 ans effectifs et ayant achevé la scolarité du collège peuvent entrer en apprentissage alors que, précédemment, pouvaient y accéder les jeunes atteignant quinze ans au cours de l'année civile s'ils justifiaient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ». Des « éléments de souplesse » sont ensuite introduits pour les élèves sortant de troisième et ayant 15 ans entre la rentrée et le 31 décembre.

Les élèves qui ont accepté des solutions transitoires proposées par des établissements (accueil de nouveau en classe de troisième alors que certains ont déjà obtenu le diplôme national du brevet) ont, semble-t-il, plutôt mal vécu le fait d'être ainsi « *malmenés* », selon les déclarations de deux chefs d'établissement rencontrés, et présentent, dès lors, tous les signes avant-coureurs du décrochage scolaire.

Toutefois, si cette orientation professionnelle précoce peut être une opportunité réelle pour des jeunes, qui souhaitent poursuivre une formation sur un autre rythme, dans une démarche d'alternance, l'âge pose des limites objectives dans la tenue de certains postes (mobilité plus difficile pour cause de non possession du permis de conduire, problème pour occuper des emplois sur machines dangereuses, etc.).

Les jeunes en DIMA sont actuellement sous statut scolaire et placés sous l'autorité d'un établissement scolaire. Or, plusieurs de nos interlocuteurs ont indiqué qu'à partir de 15 ans, les jeunes pourraient être placés sous l'autorité du directeur du CFA, ce qui entérinerait l'appartenance de l'apprentissage au système éducatif.

Cette mesure serait de nature à renforcer les liens entre CFA et collège.

2.2 L'apprentissage et la voie scolaire au service d'un seul et même objectif, la continuité du parcours du jeune

2.2.1 L'impact du baccalauréat professionnel en 3 ans

L'entrée en vigueur du baccalauréat professionnel (bac pro) en trois ans en 2008 a bouleversé les stratégies des acteurs, que ce soient celles des jeunes, des familles, des entreprises, des centres de formation ou bien celles des conseils régionaux, des rectorats, des missions locales. Il s'est notamment agi de repenser l'organisation de la filière de formation, avec un CAP renforcé à visée d'insertion, et le baccalauréat professionnel (bac pro) accessible dès la fin de la classe de troisième. Les pratiques d'orientation s'en sont en outre trouvées également modifiées avec une orientation privilégiée vers le bac pro.

De même, la répartition des flux d'élèves entre formation sous statut scolaire ou en apprentissage a également été modifiée. Ainsi, par rapport au dispositif BEP en deux ans puis bac pro en deux ans, de nombreuses régions ont constaté une baisse du nombre d'apprentis préparant un bac pro en trois ans (moins 800 à 1 000 apprentis sur la région Centre par exemple en 2013 par rapport à 2012, soit une diminution d'environ 5 %).

Si, sur un certain nombre de secteurs, les choix des entreprises en matière de politique d'alternance se sont traduits par une préférence pour des jeunes de première professionnelle, d'autres se sont repositionnés en faveur de jeunes préparant un CAP.

En effet, en plus d'une évolution de la perception de changements potentiels dans le profil du public apprenti accueilli (concernant l'âge et la maturité notamment mais aussi, le manque de savoir-être et l'absence de premières compétences professionnelles), le fait de s'engager sur une année supplémentaire dans la durée du contrat engendre une certaine frilosité de la part des entreprises qui, pour certaines, préfèrent signer d'abord un contrat sur un CAP puis sur un bac pro deux ans pour des élèves qui parviendraient à la première professionnelle par un dispositif passerelle.

Incontestablement, les points d'appui pour favoriser le développement de l'apprentissage en baccalauréat professionnel semblent relever d'un positionnement renforcé à l'entrée en apprentissage, pour définir le bon niveau de certification choisi, une détection accrue des lacunes dans les savoirs de base, un accompagnement consolidé durant le contrat tant pour le jeune que pour l'entreprise.

Par ailleurs, le développement des parcours mixtes est de nature à favoriser l'apprentissage en bac professionnel en trois ans.

2.2.2 Utiliser des « passerelles » entre les différentes voies et les différents statuts

La réforme de la voie professionnelle à l'éducation nationale conduit à tenter de passer d'une logique de « structure » à celle de « parcours de formation » personnalisés et individualisés permettant des passages entre la voie générale et technologique et la voie professionnelle mais également entre le statut scolaire et celui d'apprenti. Ces parcours permettent des progressions mieux adaptées aux jeunes, à leur rythme d'apprentissage et à leur évolution personnelle⁵⁶. Ils permettent également de répondre à des stratégies d'entreprises ou à mieux tenir compte de la conjoncture économique.

Dans ce cadre, les périodes en apprentissage, véritables phases de professionnalisation, peuvent être de durée variable (un an, deux ans ou plus) en fonction des circonstances du moment ou de la personnalité de l'apprenant. Une simplification de la réglementation des Périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) permettrait de regrouper un nombre significatif de semaines en entreprise (10 à 12 voire plus) pendant une même année scolaire qui deviendrait ainsi une véritable année d'alternance sous statut scolaire.

Des dispositifs existent pour aider à mettre en place des parcours de formation définis précédemment : le positionnement réglementaire⁵⁷ ; l'accompagnement personnalisé ; l'individualisation des pratiques pédagogiques ; le mixage des publics qui conduit à prendre en charge en même temps des publics de statuts différents (statut scolaire et apprentis) ou d'origines scolaires différentes ; les passerelles.

Les passerelles

Le principe d'une passerelle consiste à aider au passage d'un type de formation à un autre lorsque la continuité n'est pas « naturelle ». Elles peuvent exister à tous les niveaux et, en particulier, permettre de mieux relier enseignements secondaire et supérieur quel que soit le statut passé et futur des apprenants, c'est le cas de la liaison baccalauréat professionnel-BTS.

Les modalités de fonctionnement d'une passerelle sont les suivantes :

- dans la formation d'origine : un repérage, une information, un plan de préparation, d'adaptation à la future formation,
- dans la formation d'arrivée : un accueil, un parrainage.

Une collaboration entre les formateurs concernés en question, tant en amont qu'en aval, est nécessaire.

⁵⁶ Par exemple commencer par un CAP en deux ans sous statut scolaire puis poursuivre par les deux dernières années d'un baccalauréat professionnel en apprentissage permet d'accéder au niveau baccalauréat après un parcours en quatre ans plus conforme aux possibilités de certains élèves.

⁵⁷ Le positionnement tel que prévu par les décrets du 9 mai 1995 ne concerne pas l'apprentissage. Toutefois, une procédure similaire est prévue par le code du travail au profit des apprentis avec possibilité de réduction ou d'allongement d'un an dans la limite de trois ans du cycle de formation et du contrat d'apprentissage après prise en compte de leur niveau initial de compétences (cf. article R.6222-9). Cette adaptation du contrat de travail et de la durée de formation fait l'objet au titre du code du travail d'une décision rectorale. Pour les apprentis, seuls les CFA habilités peuvent présenter une demande de positionnement.

De ce point de vue et sur le plan pédagogique, la mission a pu identifier les freins suivants :

- le manque de souplesse dans les services et les emplois du temps des enseignants, l'approche annuelle voire pluriannuelle nécessaire des durées de formation et donc de l'organisation ;
- le manque de maîtrise de la pédagogie de l'alternance et des pratiques d'individualisation par un nombre non négligeable d'enseignants.

La même logique de parcours décrite précédemment pour le secondaire peut être prolongée dans le supérieur : tout ou partie d'un BTS, d'un DUT, d'une licence professionnelle ou d'un master pourrait se réaliser en apprentissage, ce qui conférerait à ces diplômes une véritable dimension de professionnalisation.

Cette approche sous forme de parcours, utilisant des passerelles permet d'envisager un continuum de la formation professionnelle du niveau V au master et de « gommer » la frontière formation secondaire - formation supérieure.

Recommandation n°10 : Conforter la logique de « parcours » par rapport à celle de « structure », y compris au niveau de l'enseignement supérieur, en développant des parcours combinant statut scolaire et apprentissage. Pour cela il convient de :

- **développer la mise en place de passerelles ;**
- **développer la « mixité des publics » permettant de regrouper des jeunes de statuts différents dans une même formation ;**
- **développer la logique de réseaux d'établissements, dans un partenariat gagnant-gagnant avec les CFA de branches ;**
- **conforter la place de l'apprentissage dans les processus de labellisation « lycée des métiers » et « campus des métiers et des qualifications » ;**
- **inviter les services centraux de l'éducation nationale à ouvrir une réflexion sur un allègement des contraintes de gestion qui pèsent sur les EPLE (modalités de calcul de la dotation globale horaire (DGH), modalités de calcul des services des enseignants de formations mixtes, question des emplois gagés, etc.).**

Toutefois, pour prendre tout son sens cette logique de parcours s'appuyant sur des passerelles entre les différentes voies de formation, suppose un investissement plus fort des EPLE dans l'apprentissage et dans le partenariat avec les CFA privés.

2.2.3 Encourager les coopérations entre les établissements de formation

Depuis la loi du 23 juillet 1987⁵⁸, relative à l'apprentissage, un apprenti peut conclure jusqu'à trois contrats d'apprentissage successifs, dans une seule ou plusieurs entreprises, et ainsi accéder aux différents niveaux de qualification professionnelle, du niveau V (CAP) jusqu'aux niveaux I et II (diplôme d'ingénieur)⁵⁹.

De ce fait, l'offre de formation par apprentissage s'est progressivement diversifiée, par exemple dans les secteurs agricole, sanitaire / médico-social / social, de la propreté, du BTP, de l'industrie, de la jeunesse et des sports,...

⁵⁸ Complétée par l'accord interprofessionnel du 8 janvier 1992.

⁵⁹ Article L.6222-15 du code du travail.

Certains établissements de formation développent des partenariats pour faciliter ces parcours. À titre d'exemple, la mission a eu connaissance d'un accord de coopération sur le titre professionnel de comptable assistant entre l'AFPA⁶⁰ Aquitaine (agrée CFA), le CFA du lycée Gustave Eiffel à Bordeaux et l'Ordre des experts comptables, l'AFPA proposant ce titre de niveau IV, possible tremplin de formation pour un BTS de comptabilité proposé par le lycée.

Toutefois, toutes les filières n'offrent pas de parcours d'apprentissage complet jusqu'à l'enseignement supérieur, certaines ne le nécessitant pas au regard des métiers préparés. Par ailleurs, les apprentis peuvent souhaiter une formation courte afin d'entrer rapidement sur le marché du travail.

Ce type de parcours du secondaire au supérieur par l'apprentissage concerne à ce jour encore peu d'apprentis, comme l'ont confirmé les personnes rencontrées par la mission et comme le soulignent également deux analyses nationales.

En 2009, une étude conjointe de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)⁶¹ indique ainsi que, sur la période 2006-2007, les poursuites d'études en apprentissage tendent à rester circonscrites aux niveaux V et IV, y compris en préparant un diplôme de même niveau (le plus souvent une mention complémentaire en un an). Par ailleurs, elles varient selon la filière et la spécialité (40 % des apprentis dans les métiers de la coiffure préparent un BP contre 10 % pour les métiers de la boulangerie-pâtisserie ou de la boucherie-charcuterie-traiteur). Dans le supérieur, le flux de poursuite d'études en apprentissage est limité : 16 % des apprentis en première année de BTS étaient déjà apprentis l'année précédente, 5 % en DUT, 12 % pour les ingénieurs et 17 % en licence professionnelle.

De même, l'analyse de l'enquête Génération 2004 par le Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications (CEREQ)⁶² montre que les apprentis en enseignement supérieur ont rarement été des apprentis de niveau V : seuls 12 % d'entre eux sont issus d'une formation par apprentissage. Elle souligne également les difficultés rencontrées par les apprentis de niveau IV pour accéder aux niveaux III et supérieurs, au regard des critères de sélection tant par les établissements de formation que par les entreprises susceptibles de les accueillir.

En dépit du faible nombre d'apprentis concernés, la mission considère nécessaire de donner la possibilité aux apprentis qui le souhaitent, de poursuivre leurs études. Par conséquent, elle note avec intérêt que le projet de loi précité prévoit d'élargir les missions des CFA au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre leurs études quelle que soit la voie choisie.

En complément, elle souligne que les poursuites d'études devraient être facilitées par la conclusion de partenariats entre les établissements de formation (CFA / UFA, Universités, ...) dans le cadre de la construction de l'offre régionale de formation, avec un objectif de complémentarité et de proximité des formations dispensées pour les apprentis.

⁶⁰ Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA).

⁶¹ « *L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles* », Dominique ABRIAC (DEPP), Roland RATHELOT (DARES), Ruby SANCHEZ (DARES), 2009.

⁶² Net Doc 75, Groupes d'exploitation Génération 2004, « *Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ?* », Prisca KERGOAT, décembre 2010.

3 AGIR SUR L'OFFRE DE CONTRATS ET SON ACCESSIBILITE

3.1 Renforcer la négociation collective sur l'apprentissage

3.1.1 Au niveau des branches

Le code du travail⁶³ impose aux partenaires sociaux des branches professionnelles une négociation collective tous les trois ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Cette négociation porte également sur les conditions du développement des contrats d'apprentissage.

La liste des thèmes à négocier est fixée par l'article R.2241-9 du code du travail. La négociation doit porter, pour ce qui concerne l'apprentissage, notamment sur :

- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer ainsi que les conditions de son exercice par les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- les objectifs en matière d'apprentissage et les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveau et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

Selon le bilan annuel de la négociation collective élaboré par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 227 accords de branche portant sur la formation professionnelle et l'apprentissage ont été conclus en 2012 (données provisoires). La formation professionnelle et l'apprentissage sont le quatrième thème de négociation par ordre de fréquence.

Parmi ces accords, 40 textes seulement concernent plus particulièrement l'apprentissage. Outre quelques rappels sur l'importance de l'accueil des jeunes apprentis et son articulation avec les besoins de la profession, ces accords portent sur :

- les engagements réciproques de l'employeur et de l'apprenti ;
- l'objet du contrat d'apprentissage, sa mise en œuvre, la durée du contrat et la formation des apprentis ;
- le statut des apprentis, leur classification, les conditions de travail et notamment le temps de travail et la rémunération. Certains accords prévoient le versement d'une prime en cas de réussite aux examens ;
- le choix, le rôle, les missions et la formation des maîtres d'apprentissage ;
- la collecte de la taxe d'apprentissage et l'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- des indicateurs pour le suivi de la situation des apprentis.

La négociation de branches ne s'est pas saisie de la possibilité d'exonération de la CSA ouverte par l'article 230 H du code général des impôts⁶⁴.

⁶³ Article L.2241-6 du code du travail.

⁶⁴ Article 230H du code général des impôts : « Les entreprises dont l'effectif annuel moyen des salariés relevant des catégories définies au 1° est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peuvent, à compter de l'année 2012, être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre de l'année considérée si elles remplissent l'une des conditions suivantes : a) L'entreprise justifie d'une progression de l'effectif annuel moyen des salariés relevant des catégories définies au 1° d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ; b) L'entreprise a connu une progression de l'effectif annuel moyen des salariés relevant des catégories définies au même 1° et relève d'une

Au regard du faible nombre d'accords consacrés à l'apprentissage, il pourrait être utile d'inviter les branches professionnelles à une négociation sur l'apprentissage. Celle-ci pourrait prendre place dans le cadre des négociations des contreparties du « *pacte de responsabilité* », annoncé par le Président de la République le 14 janvier dernier. En effet, selon les indications qu'il a données, ces contreparties « *doivent être définies au niveau national et déclinées par branches professionnelles. Elles porteront sur des objectifs chiffrés, d'insertion des jeunes,* ». Cette démarche large de négociation à laquelle sont appelés les partenaires sociaux pourrait être l'occasion de les inviter à réinterroger leurs politiques de l'apprentissage, notamment pour les branches qui connaissent les taux d'apprentis les plus faibles ou les taux de rupture les plus élevés.

3.1.2 Au niveau des entreprises

Le chef d'entreprise est tenu à des obligations précises d'information et de consultation du comité d'entreprise sur l'apprentissage. Mais ce thème ne fait pas partie du champ des négociations obligatoires.

Il en est paradoxalement ainsi dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) qui doit intervenir tous les trois ans dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, alors même que ces entreprises sont soumises à l'obligation du quota d'emploi d'alternants.

Même si les dispositions de l'article L.2241-15 du code du travail⁶⁵ peuvent intégrer une telle négociation, la mission recommande que les dispositions du code du travail relatives à la négociation sur la GPEC portent explicitement sur les dispositions à prendre par l'entreprise pour satisfaire à son quota d'emploi et pour accueillir et accompagner les jeunes alternants.

Recommandation n°11 : Inciter les branches professionnelles, dans leurs négociations sur la formation professionnelle, à négocier des objectifs quantitatifs et qualitatifs (outils de connaissance des métiers, accueil, « statut » du maître d'apprentissage, ...) sur l'apprentissage.

Recommandation n°12 : Inclure, dans la négociation obligatoire sur la GPEC dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, les modalités permettant de satisfaire à l'obligation du quota d'alternants.

branche couverte par un accord prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 % du nombre de salariés relevant des catégories définies audit 1° dans les entreprises de deux cent cinquante salariés et plus et justifiant, par rapport à l'année précédente, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord au titre de l'année considérée. »

⁶⁵ 3^e et 4^e alinéas de l'article L.2241-15 du code du travail : « *la négociation doit porter sur les grandes orientations à trois ans de formation professionnelle et les objectifs du plan de formation, les salariés prioritaires, les compétences et qualifications à acquérir, les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages,* »

3.2 Inciter les entreprises soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) à former plutôt que payer cette contribution

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) a été créée par la loi du 24 novembre 2009⁶⁶ relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (cf. annexe n°3). Elle est due par les entreprises employant au moins 250 salariés qui n'atteignent pas un taux minimal d'emploi de jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

Le taux d'alternants obligatoire est fixé depuis 2012 à 4 %, et à partir de 2016 à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Les entreprises n'atteignant pas ce seuil sont soumises à une contribution supplémentaire à l'apprentissage⁶⁷ dont le taux est modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et de la part d'alternants dans celui-ci. Cette contribution est versée au compte d'affectation spéciale financement national de développement et de modernisation de l'apprentissage⁶⁸ (CAS FNDMA) par l'intermédiaire de l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de l'entreprise.

Les entreprises qui, à l'inverse, dépassent le taux d'emploi obligatoire bénéficient d'aides pour chacun des salariés embauchés au-delà du seuil, dans la limite toutefois d'un plafond de 6 % de l'effectif. L'aide est versée par Pôle emploi et s'élève à 400 € par alternant supplémentaire.

Les données disponibles⁶⁹ montrent qu'en 2012, 12 % des entreprises d'au moins 250 salariés ont été éligibles au « bonus » représentant 25 000 alternants au-delà du quota. Pour 2013, la prévision s'établissait à 15 % pour un objectif initial de 20 %. En 2014 la prévision s'établit à 20 %.

Au regard des marges de progrès importantes dans le volume d'offres que suggèrent ces données, la mission ne préconise pas un abaissement du seuil d'application de la CSA.

Elle recommande en revanche la mise en place au sein du service public de l'emploi (SPE) de démarches associant l'ensemble des acteurs, notamment Pôle emploi et les missions locales⁷⁰, auprès des entreprises soumises à la CSA pour établir avec elles un plan d'embauche d'alternants à partir d'une analyse des emplois susceptibles d'être pourvus et des profils des jeunes (voir infra recommandation n°14).

⁶⁶ Puis modifiée en 2011 et 2012.

⁶⁷ Sous réserve des dispositions de l'article 230 H du CGI précité.

⁶⁸ En 2013, les ressources apportées par la CSA devraient s'élever à 235 millions d'euros (M€). Elles sont estimées à 314 M€ en 2014. La CSA représentait 34 % des recettes du FNDMA en 2013 (LFI). Sa part devrait atteindre 40,5 % en 2014 (prévision LFI). L'autre source de recette est constituée d'une part de la taxe d'apprentissage (22 %).

⁶⁹ PLF 2014.

⁷⁰ La mission a constaté avec étonnement que ni Pôle emploi ni les missions locales n'ont connaissance de la liste des entreprises soumises à la CSA.

3.3 Mieux coordonner la fonction d'intermédiation

3.3.1 Les « développeurs de l'apprentissage », une fonction à évaluer

Dispositif créé en 2009 et 2010 dans le cadre du plan d'urgence en faveur de l'emploi des jeunes et prolongé pour un an en février 2013, les « développeurs de l'apprentissage » ont pour mission d'aller à la rencontre des entreprises afin de les encourager à embaucher un ou plusieurs apprentis. Trois conventions d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage ont été signées par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, avec l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI), l'Assemblée permanente des chambres de métiers (APCM) et le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (3CA-BTP).

La mission des développeurs de l'apprentissage est essentiellement orientée vers les entreprises. Les objectifs principaux qui leur sont assignés sont quantitatifs : nombre de visites ou de contacts avec des entreprises, nombre de contrats en apprentissage conclus. Les développeurs sont également en charge de missions qualitatives : organisation de réunions avec les missions locales pour favoriser l'entrée de jeunes en apprentissage, accompagnement des jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage.

De 2009 à 2012, les développeurs conventionnés ont déclaré avoir contacté environ 140 000 entreprises, pour 32 000 contrats d'apprentissage signés (et 1 750 contrats de professionnalisation). Pour 2013, l'objectif est de réaliser 50 000 contacts avec des entreprises pour 10 000 contrats d'apprentissage.

Tableau 1 : Moyens et résultats des développeurs des 3 réseaux

	CCI France (2009-2012)	APCMA (2009-2012)	3CA-BTP (2010-2012)
Moyens accordés par l'Etat	6,155 millions d'euros	5 millions d'euros	1,75 million d'euros
Nombre de contacts en entreprise	142 350	138 373	45 149
Nombre de contrats d'apprentissage signés suite à un contact avec un développeur de l'apprentissage	32 400	34 560	20 233

Source : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Un objectif de 100 développeurs en 2013 est prévu pour l'APCMA ; les CCI en ont financé 100 en 2012 et le 3CA BTP en a financé 73 également en 2012.

La mission n'a pas eu communication d'éléments de bilan plus précis, comme le nombre de développeurs, leur localisation, leurs résultats (nombre de nouvelles entreprises qui prennent un apprenti par exemple). Un tel bilan est attendu en 2014 au terme des conventions en cours. Il conviendrait d'aller au-delà et de demander une évaluation de l'ensemble du dispositif.

L'action des développeurs est prioritairement ciblée sur les métiers des premiers niveaux de qualification, sur les entreprises n'employant aucun apprenti et sur les branches où l'apprentissage est peu développé. Les entretiens conduits dans plusieurs régions mettent cependant en évidence un certain flou dans le ciblage des entreprises à prospecter.

Par ailleurs, outre ces développeurs, il existe d'autres dispositifs financés par les conseils régionaux et localisés le plus souvent dans les CFA ou encore dans les missions locales dont la fonction recoupe en partie celle des développeurs. Ainsi, le conseil régional d'Ile-de-France a mis en place environ cent développeurs, la plupart en CFA.

3.3.2 Le développement de l'apprentissage : un objectif du projet stratégique de Pôle emploi

Le développement de l'alternance est un objectif du projet stratégique de Pôle emploi « Horizon 2015 »⁷¹. L'établissement prévoit dans ce document de « *développer l'alternance pour élargir le champ des opportunités (renforcer le rôle de Pôle emploi comme acteur de l'alternance, outiller les demandeurs d'emploi, promouvoir auprès des entreprises des profils de demandeurs d'emploi intéressés par l'alternance).* »

En 2012, Pôle emploi a collecté 113 000 offres de contrats en alternance dont un peu plus de 56 300 offres de contrat d'apprentissage⁷².

La mobilisation de Pôle emploi en faveur de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) engagée par le projet stratégique « Horizon 2015 » se traduit par de nombreuses initiatives.

Au plan national, une campagne de communication a été lancée en septembre 2012 en direction des entreprises, notamment en direction des « grands comptes », afin de positionner Pôle emploi comme « le partenaire des entreprises pour le recrutement d'alternants ». Une opération d'information des jeunes intitulée « mobile alternance » leur permet d'avoir accès à partir de leur mobile à un ensemble de services (informations sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, sur les offres, le cadre juridique, ...) ainsi qu'à un système d'alerte sur les offres pouvant convenir à leur profil.

La mission a pu constater, lors de ses déplacements en régions Centre et Aquitaine, que, conformément aux directives, les conventions annuelles régionales (CAR)⁷³ signées entre le préfet de région et le directeur régional de Pôle emploi comportaient un objectif de développement de l'alternance.

Ainsi en Aquitaine, la convention régionale prévoit que Pôle emploi « *apporte sa contribution aux plans d'action de développement de l'alternance, en améliorant la mise à disposition des offres et en travaillant sur chaque territoire sur les offres d'emploi non pourvues.* »

Au plan local, des opérations de prospection ciblées sont organisées, ainsi que des ateliers spécifiques de préparation des jeunes à l'entrée en contrat en alternance : en Aquitaine, une équipe dédiée à l'alternance et en région Centre un plan d'action partenarial de prospection d'offres de contrats.

Il faut noter toutefois que le travail fait avec les demandeurs d'emploi porte sur les deux contrats en alternance, leur ouvrant ainsi la possibilité de proposer l'un ou l'autre aux chefs d'entreprises, mais laissant dès lors la place pour l'employeur à des critères de choix relevant plus de l'opportunité que relatifs à la finalité des deux contrats. Ces pratiques confirment le bien fondé des interrogations régulièrement portées sur la pertinence du maintien de deux contrats en alternance.

⁷¹ Ce projet stratégique décline les orientations de la convention tripartite Etat, UNEDIC, Pôle emploi signée le 11 janvier 2012.

⁷² Pour 2013, la part des contrats d'apprentissage dans l'ensemble des offres collectées connaît à fin novembre une baisse d'environ 5 % équivalent à la baisse des entrées constatées.

⁷³ Aux termes de l'article L.5312-11 du code du travail, elle « *détermine la programmation des interventions de l'institution au regard de la situation locale de l'emploi et du marché du travail et précise les conditions dans lesquelles elle participe à la mise en œuvre des actions prévues à l'article L.5111. Elle fixe également les conditions d'évaluation de son action et encadre les conditions dans lesquelles l'institution coopère avec les maisons de l'emploi, les missions locales, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes et les autres intervenants du service public de l'emploi.* »

Ainsi qu'il a été indiqué à la mission par les représentants de Pôle emploi ou des missions locales, c'est soit la décision de l'employeur au vu d'un ensemble de critères (aides financières, durée du contrat, procédures administratives, ...), soit la disponibilité de l'offre de formation à proximité, qui détermine la nature du contrat (apprentissage ou professionnalisation) plus que réellement le profil du jeune.

L'exemple de la région Aquitaine

En Aquitaine, une équipe dédiée à l'alternance a été constituée au sein de l'agence Pôle emploi de Bordeaux Bastide depuis 2004. Elle comprend neuf agents et un responsable. Cette équipe a pour mission la promotion de l'alternance et la récupération des offres. Les jeunes sont orientés vers cette équipe par d'autres agences de Pôles emploi, des missions locales, des CIO, ou viennent de leur propre initiative. Les jeunes déposent une fiche de vœu soit en ligne soit directement en agence. Plus de 700 fiches ont été déposées en 2013, dont 70 % par des jeunes non inscrits à Pôle emploi.

L'équipe alternance a mis en place des ateliers à destination des jeunes : travail sur le CV et la motivation, préparation aux entretiens, information sur le marché du travail, information sur les portes ouvertes organisées par les CFA, proposition de stages d'immersion en entreprise soit préalables au contrat d'apprentissage pour valider le projet, soit pour découvrir un secteur d'activité.

Cette équipe a engagé dès sa constitution un travail important de prospection qui lui permet aujourd'hui de fidéliser le dépôt des offres notamment celles du monde artisan grâce à un partenariat avec la chambre de métiers. Elle collecte environ 900 offres par an (pour l'essentiel des offres de contrat d'apprentissage), satisfaites à hauteur de 80 %. Chaque agent de l'équipe est le correspondant de trois ou quatre CFA qu'il contacte et visite régulièrement. Cela permet notamment de repérer les places ouvertes et non pourvues.

L'ensemble des initiatives brièvement rapportées ci-dessus démontre la volonté de Pôle emploi de jouer son rôle d'intermédiation sur le terrain de l'alternance. Il serait toutefois souhaitable, s'agissant d'une politique portée par un engagement national chiffré, que l'activité de Pôle emploi en matière de développement des contrats en alternance et du contrat d'apprentissage en particulier fasse l'objet d'un suivi national.

Or, le tableau de bord des mesures phares pour l'emploi établi mensuellement par le préfet de région ne comporte aucune remontée d'informations sur l'alternance en général et l'apprentissage en particulier.

Recommandation n°13 : Organiser, au sein du service public de l'emploi régional (SPER), un suivi régional des offres de contrat en alternance collectées par Pôle emploi.

De même, il convient de relever que les services de Pôle emploi n'ont pas connaissance de la liste des entreprises de 250 salariés et plus qui ne remplissent pas leur quota d'emploi de jeunes en alternance (voir infra recommandation n°14).

3.3.3 L'apprentissage, un outil de plus en plus utilisé par les missions locales

Le Conseil national des missions locales (CNML) a développé depuis 2006 une action forte de conventionnement en direction des grandes entreprises et des branches professionnelles. Ainsi une quarantaine de conventions ont été signées avec des entreprises « grands comptes » et une dizaine avec des branches professionnelles et des OPCA.

L'ensemble de ces conventions comporte un objectif de développement des recrutements par l'alternance et de sécurisation des parcours des jeunes recrutés par cette voie.

Ces conventions ont vocation à se décliner au plan régional et permettent ainsi d'enrichir l'offre des missions locales en direction des jeunes⁷⁴. Cette action globale du réseau semble porter ses fruits puisque le bilan d'activité des missions locales montre une croissance continue sur les dernières années de leur placement sur des contrats en alternance.

Pour 2012, les données provisoires collectées par le CNML indiquent une progression de 6,5 % entre 2012 et 2010 du nombre de placements de jeunes en alternance.

Les missions locales rencontrées par la mission lors de ses déplacements indiquent noter une évolution positive des jeunes à l'égard de l'alternance. Elles constatent que de plus en plus de jeunes font le choix volontaire de s'engager dans cette voie.

Elles relèvent toutefois la difficulté que rencontrent les jeunes pour trouver une entreprise d'accueil, pour des motifs pouvant tenir à leur niveau de base, leur âge (les jeunes des missions locales ont un âge moyen supérieur⁷⁵ à celui des jeunes entrant en apprentissage-18,5 ans) ou leur origine culturelle et géographique.

Elles soulignent l'intérêt de développer des ateliers spécifiquement centrés sur la recherche de contrats, ce qui permet de travailler avec les jeunes sur l'acquisition des codes indispensables que requiert l'entrée dans le monde du travail.

Pour soutenir l'action des missions locales dans la recherche et le placement sur les contrats en alternance et l'apprentissage en particulier, il est souhaitable que les Directions régionales de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Direccte) mettent à leur disposition, comme il est recommandé pour Pôle emploi et les missions locales, la liste des entreprises de 250 salariés et plus qui ne remplissent pas leur quota d'emploi de jeunes en alternance.

La mission a pu relever sur le terrain que l'ensemble des prospections d'entreprise manquent de coordination. Elle recommande que l'approche des entreprises pour la collecte des offres d'alternance et notamment d'apprentissage s'inscrive dans des modes de coopération explicites qui favorisent une approche commune en termes d'information des entreprises, de ciblage des publics et d'accompagnement de ceux-ci dans l'emploi. Le Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) pourrait être en charge de définir ce cahier des charges

Recommandation n°14 : Mettre à disposition de Pôle emploi, des missions locales et des développeurs de l'alternance la liste des entreprises soumises à la CSA.

Recommandation n°15 : Organiser sur la base d'un cahier des charges commun une coordination des développeurs des différents réseaux au sein du service public de l'emploi régional (SPER).

⁷⁴ Le nombre de jeunes entrés en contrat en alternance est l'un des neuf indicateurs de suivi des conventions pluriannuelles d'objectifs signés entre l'Etat et les missions locales.

⁷⁵ 84% des jeunes accueillis en mission locale ont plus de 18 ans.

3.4 Garantir la qualité de l'apprentissage

3.4.1 Valoriser le statut du maître d'apprentissage

3.4.1.1 Le rôle essentiel du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage

Tout apprenti est accompagné par un maître d'apprentissage, dont le rôle est de contribuer à l'acquisition des connaissances et compétences nécessaires à la qualification correspondant au diplôme ou titre préparé. Il accueille et favorise l'insertion du jeune dans l'entreprise. Le maître d'apprentissage peut aussi bien être l'employeur lui-même qu'un collaborateur de l'entreprise. Selon les chiffres de la DARES, l'employeur est aussi le maître d'apprentissage dans 41 % des cas.

Les conditions que doit remplir le maître d'apprentissage, si elles ont été assouplies par le décret du 25 novembre 2011, reposent sur l'acquisition d'une compétence professionnelle.

D'après une étude de la DARES⁷⁶, la quasi-totalité des apprentis déclarent avoir été encadrés par un maître d'apprentissage dans leur entreprise. 68 % des jeunes considèrent que celui-ci les a souvent aidés dans leur travail et près de 80 % estiment qu'il leur a consacré suffisamment de temps. Cependant, près de 6 fois sur 10, les apprentis n'ont pas eu l'impression d'avoir reçu des conseils pour la suite de leur vie professionnelle par leur maître d'apprentissage ou par d'autres personnes au sein de l'entreprise.

Les contraintes liées à la mobilisation d'un maître d'apprentissage (qualification requise, disponibilité, ...) peuvent apparaître, ainsi que le souligne une enquête conduite par la DARES en 2011 auprès des Direccte, comme l'un des freins principaux à l'apprentissage du côté des entreprises.

De même, l'absence de reconnaissance dans l'entreprise de cette fonction, en termes de carrière, de salaire, ou de charge de travail, alors même qu'elle exige un engagement particulier et la mobilisation de compétences personnelles fortes, peut également ne pas inciter les salariés à prendre en charge cette fonction.

Certaines conventions collectives, ont pris en compte cette dimension essentielle à la qualité de l'apprentissage. Certaines prévoient une formation spécifique du maître d'apprentissage, comme celle de la branche des hôtels cafés et restaurant (cf. encadré), d'autres vont plus loin avec l'instauration d'une indemnité spécifique (ex BTP)⁷⁷. Dans la fonction publique territoriale, les agents titulaires, maîtres d'apprentissage, bénéficient d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 20 points⁷⁸, ainsi que d'une formation proposée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

⁷⁶ Note DARES « Tutorat : éléments descriptifs et statistiques » de juin 2012.

⁷⁷ Avenant n°1 du 13 novembre 2008 relatif au maître d'apprentissage à l'accord national du 13 juillet 2004 définissant les six axes de progrès du « *Projet pour la formation initiale et l'apprentissage dans le BTP profession* »

⁷⁸ Décret n°2006-779 du 3 juillet 2006.

L'exemple de la branche des hôtels, cafés et restaurants

En 2013, la branche a mis en place un « permis de former » pour le maître d'apprentissage dans le cadre d'un accord collectif⁷⁹. Cet accord a été étendu à l'été 2013 par un arrêté à l'ensemble de la branche (seule exclusion : les discothèques).

Désormais, le maître d'apprentissage devra obligatoirement être titulaire de ce permis pour pouvoir prendre en charge un alternant. Il devra pour cela suivre des formations prévues par la branche, harmonisés sur tout le territoire. La première, d'une durée de 14 heures, s'adresse aux personnes n'ayant pas encadré d'alternant au cours des cinq ans précédant la date de signature du contrat en alternance. Les autres seront tenus de suivre tous les trois ans une formation de mises à jour obligatoire d'une durée de quatre heures.

L'objectif est d'améliorer l'accueil des alternants, la qualité des formations, et la qualité du tutorat et de diminuer le taux de rupture des contrats. Les entreprises souhaitant embaucher un alternant devront dorénavant joindre obligatoirement la copie de ce permis au formulaire CERFA s'ils veulent obtenir l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou le financement de la formation du contrat de professionnalisation.

Il serait souhaitable d'inciter les branches professionnelles à négocier un statut de maître d'apprentissage, dans le cadre des négociations de branche préconisées par la mission (voir 3.1.1.), en tenant compte toutefois de la capacité réelle des entreprises et notamment les plus petites à les mettre en œuvre. Ainsi, il a été signalé à la mission que le permis de former de la branche hôtellerie café et restauration (formation de cinq jours par an) posait des difficultés d'application dans les petites entreprises qui ne peuvent assumer un temps de formation aussi lourd pour leurs salariés.

3.4.1.2 Construire un référentiel de compétences pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage

Le référentiel de compétences mis en œuvre par le maître d'apprentissage ou le tuteur ne fait pas l'objet d'une définition précise. Des guides existent, propres à certaines professions ou publiés par quelques CFA.

Ces fonctions font pourtant appel à des compétences transversales qu'il serait nécessaire de mieux identifier afin de pouvoir donner plus de contenu à cette fonction, d'homogénéiser sa qualité et de pouvoir orienter l'offre de formation vers les fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur.

Dans la perspective de valoriser ce type de compétences, l'article L.335-6 du code de l'éducation indique que la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) peut, à côté du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), recenser les certifications et les habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle dans un inventaire spécifique établi par la CNCP.

Cet inventaire, qui aurait pu être un cadre adapté à l'élaboration d'un référentiel de compétences de maître d'apprentissage ou de tuteur et servir ainsi de base d'information pour les entreprises, les salariés ou les organismes de formation, n'a à ce jour pas été mis en place, faute des crédits nécessaires.

Au regard de l'intérêt de cet inventaire et de l'investissement financier relativement modique requis (30 000 €), la mission suggère que ce dossier soit réétudié dans un sens favorable.

⁷⁹ Avenant n°17 du 10 janvier 2013 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997. Cet accord concerne également la fonction de tuteur.

Recommandation n°16 : Mettre en place l'inventaire des certifications et habilitations prévu par la loi du 24 novembre 2009, et opérer prioritairement le recensement de celles relatives aux compétences transversales mises en œuvre par les maîtres d'apprentissage et tuteurs.

3.4.2 Redéfinir les missions des SAIA

Au-delà de son rôle d'opérateur de l'apprentissage, l'éducation nationale a pour mission d'exercer le contrôle pédagogique, administratif et financier des CFA, le contrôle de la délivrance du titre de maître d'apprentissage ainsi que le contrôle de la formation délivrée aux apprentis dans les entreprises. Cette mission est réalisée dans le cadre spécifique des missions déléguées au Service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA), placé auprès du recteur. La fonction d'inspection est assurée par un corps d'inspecteurs à compétence pédagogique relevant du ministère de l'éducation nationale. Ils exercent leurs missions en liaison avec les inspecteurs du travail et les services des conseils régionaux en charge de l'apprentissage.

3.4.2.1 Transférer le contrôle financier aux conseils régionaux

La loi du 13 août 2004 relative aux responsabilités et libertés locales qui spécifie notamment que le conseil régional « définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage » n'a emporté aucune conséquence sur la réglementation en matière de contrôle de l'apprentissage.

Or, ainsi que le mentionnait déjà un rapport des inspections générales de l'éducation nationale⁸⁰, les services académiques ne sont plus en mesure d'exercer l'intégralité de leurs prérogatives. Sans qu'il soit possible de réaliser un panorama national complet, on peut en effet faire un constat : en raison de leur disponibilité insuffisante, les SAIA se sont progressivement désinvestis de la mission « d'inspection financière » CFA, que leur confie l'article R.6251-7 du code du travail.⁸¹ Même s'ils sont bien destinataires des documents, le contrôle est désormais réalisé par les services des conseils régionaux qui sont devenus, au fil du temps, un financeur de premier plan des CFA, et ont développé de ce fait des compétences internes, d'audit et de contrôle financier de ces établissements et de leur organisme gestionnaire.

On assiste donc, de fait, aujourd'hui, à une nouvelle répartition des responsabilités entre les services académiques et ceux des conseils régionaux dans des domaines règlementairement confiés aux services de l'État. La mission considère qu'il convient d'en prendre acte et de clarifier les compétences, en déchargeant les SAIA de la mission d'inspection financière des CFA, sans préjudice des attributions des autres services de contrôle et notamment de celles des services régionaux de contrôle des DIRECCTE, dont le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale renforce les attributions dans le domaine de l'apprentissage notamment.

Recommandation n°17 : Confier définitivement la mission de contrôle financier des CFA exercée par les SAIA aux conseils régionaux, sans préjudice des attributions des autres corps de contrôle.

⁸⁰ IGEN/IGAENR 02-076 de novembre 2002.

⁸¹ L'article R 6252-2 du code du travail indique que l'inspection de l'apprentissage peut se voir confier cette mission par le président du conseil régional pour les CFA relevant du conseil régional.

3.4.2.2 Recentrer l'action des SAIA sur le contrôle de la formation en CFA et en entreprises

Dans le domaine administratif, le champ d'intervention est plus partagé : les autorisations d'enseigner dans les CFA et le positionnement des jeunes en vue de l'inscription à un diplôme restent l'apanage des SAIA (contrôle pédagogique) mais les conseils régionaux se sont de leur côté progressivement outillés (recueil des données, systèmes d'information, outils de contrôle de gestion etc.) pour assurer un pilotage de qualité. Ce sont eux en particulier qui exercent le suivi de la performance pédagogique des CFA (taux de réussite aux examens, qualité du suivi individualisé de l'apprenti etc.).

Le rapport de l'inspection générale cité plus haut soulignait déjà que « *les contrôles de la formation, tant en CFA qu'en entreprises, s'amenuisaient significativement* ». Aujourd'hui la situation est toujours aussi délicate. Si les SAIA entretiennent toujours des liens avec les CFA notamment sur le champ du conseil et de l'accompagnement, ils ne se situent plus dans le champ du contrôle et de l'évaluation, hormis en ce qui concerne le contrôle pédagogique des nouveaux formateurs. L'observation des enseignants dans leur classe a pratiquement disparu.

De la même manière, les visites d'inspection en entreprises ont, elles aussi, quasiment disparu. Les rares visites sont réalisées à la suite de plaintes de parents ou d'apprentis liées à des litiges jeunes/employeurs. Les visites effectuées en entreprise à la demande des CFA ou dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) sont également très peu nombreuses et résultent souvent d'une demande de parents. En définitive, la partie contrôle qualité de la formation en entreprise revient de fait aux animateurs pédagogiques de CFA, aux chefs de travaux des lycées professionnels voire aux enseignants eux-mêmes lors de leurs visites de suivi et d'évaluation. Tous exercent cette mission de manière non formalisée et sans en avoir ni l'autorité ni la légitimité.

Cette situation se révèle préjudiciable, en particulier lorsque des entreprises, qui n'ont pas de visée formatrice, utilisent les apprentis comme variable d'ajustement et les « consomment » en fonction de l'évolution de leur charge de travail ou de la saisonnalité. Pour lutter contre ces pratiques abusives et protéger statutairement les jeunes, les chartes de qualité mises en place par les CFA ne sont pas toujours suffisantes. Le contrôle effectif de la qualité de la formation en entreprise (accueil, suivi, qualité de la formation, conditions matérielles - restauration, hébergement, etc.) par des inspecteurs qualifiés prend alors tout son sens.

Compte tenu de l'augmentation du nombre d'apprentis et donc du nombre d'entreprises d'accueil ainsi que de l'alourdissement de la charge de travail des inspecteurs, suggérer de rétablir les contrôles systématiques sur site ne paraît pourtant pas pertinent. Il est envisageable en revanche de recentrer l'action des SAIA sur les contrôles et l'accompagnement des CFA et des formateurs (aide à la mise en œuvre de dispositifs de soutien aux apprentis en difficulté, contribution à la maîtrise de la pédagogie de l'alternance, mutualisation des bonnes pratiques etc.).

Dans la perspective d'un allègement des charges administratives des SAIA et d'un recentrage de leur action sur le contrôle de l'apprentissage, la mission s'est interrogée sur la question du maintien de l'examen annuel par le SAIA de la demande d'habilitation à la mise en place ou au renouvellement du CCF (qui permet notamment d'apprécier le niveau des formateurs). Elle a estimé qu'un renouvellement annuel représentait une lourdeur administrative inutile et qu'elle créait une inégalité avec les lycées professionnels qui sont eux habilités de fait.

Recommandation n°18 : Mobiliser les SAIA et les corps d'inspection pédagogique de l'éducation nationale sur le contrôle pédagogique des opérateurs de l'apprentissage en distinguant plus clairement, au sein du SAIA, ce qui relève de l'expertise et du contrôle de ce qui relève de la gouvernance académique et du développement qualitatif du réseau de l'apprentissage.

Recommandation n°19 : Habilitier les CFA à recourir au contrôle en cours de formation (CCF) sur un rythme triennal sauf en cas de changement de l'équipe de formateurs ou de dysfonctionnement avérés.

3.5 Renforcer la communication, l'information sur l'apprentissage et l'accès en ligne à l'offre de contrats

De nombreuses initiatives de communication sur l'alternance ou d'accès à l'offre de contrats sont mises en œuvre sur le terrain. Elles émanent d'acteurs variés : chambres consulaires (les « point A » des CCI ; les centres d'aide à la décision (CAD) des chambres des métiers), branches professionnelles (les points conseils BTP, ...), organismes publics ou privés de formation, services de l'Etat, Pôle emploi.

Ce type d'information est également disponible sur internet notamment sur le portail national de l'alternance ou sur des portails régionaux.

3.5.1 Le portail national de l'alternance

Le portail de l'alternance a été déployé au plan national à compter d'octobre 2011. Le maître d'ouvrage de ce portail est la DGEFP qui s'appuie sur un partenariat avec Centre Inffo, et notamment des Chambres de commerce et d'industrie et des Chambres des métiers, des centres d'animation régionale d'information sur la formation (CARIF) et des observatoires régionaux emploi formation (OREF),

Outre une information juridique complète à destination des employeurs et des candidats à l'alternance, le portail offre les fonctionnalités suivantes :

- le remplissage assisté en ligne des formulaires administratifs qui constituent les contrats,
- la transmission automatisée des formulaires aux organismes instructeurs (chambres consulaires ou OPCA)⁸²,
- un simulateur de rémunération qui tient compte des majorations éventuelles issues de la convention collective applicable.

La mission n'a pu entreprendre une analyse approfondie du fonctionnement du portail pour évaluer sa plus value réelle. Cette évaluation serait nécessaire au regard de son coût de construction et de fonctionnement⁸³.

Elle souligne seulement :

- la bonne qualité de l'information juridique diffusée par le portail,
- son ergonomie assez simple,
- la difficulté à accéder à l'offre de formation⁸⁴,
- l'offre de contrats apparemment très faible en quantité et renvoyant lorsqu'elle existe à des sites locaux aux configurations différentes les uns des autres.

Les statistiques de fréquentation de ce portail s'établissent entre 50 000 et 120 000 visites par mois en fonction de la saisonnalité de la conclusion des contrats, ce qui apparaît assez faible compte tenu du potentiel de jeunes susceptibles d'être intéressés.

⁸² A terme il est envisagé que la dématérialisation du contrat soit totale lorsque l'hypothèque de la signature matérielle du contrat sera levée. Voir infra.

⁸³ Coût de construction : 3 M€; coût de fonctionnement : 300 000 €par an en rythme de croisière.

⁸⁴ Plusieurs tentatives se sont soldées par des échecs ou des temps d'attente assez longs.

Il est vrai que le portail s'insère dans une offre d'informations assez fournie, de nombreuses initiatives étant développées au plan local.

3.5.2 Des portails régionaux et départementaux

Dans de nombreuses régions, les acteurs se sont mobilisés pour tenter de donner plus de visibilité à l'offre de contrats. C'est ainsi qu'ont été mis en place parfois sous l'égide des conseils régionaux (par exemple Poitou-Charentes ou Nord Pas-de-Calais), mais le plus souvent des CCI voire des Chambres des métiers et de l'artisanat⁸⁵, des bourses régionales destinées à informer sur l'alternance et diffuser l'offre de contrats ou recueillir les CV de jeunes intéressés.

Les bourses de l'alternance du réseau des CCI

Le réseau des CCI développe sous son égide un portail national des bourses régionales et locales, portées par les chambres régionales et territoriales, par la mise en place d'un logiciel intitulé « bourse de l'apprentissage et de l'alternance » qui rend visible en temps réel et sur un territoire donné :

- les offres et demande de contrats principalement d'apprentissage ;
- la réglementation des contrats en alternance ;
- tout ou partie de l'offre en alternance du territoire.

Le réseau dispose fin 2013 d'une bourse nationale, de 11 bourses régionales et de 20 bourses territoriales.

S'il convient de souligner l'intérêt de ces initiatives qui tentent de donner plus de visibilité et d'accès à l'offre de contrats en alternance, une consultation des sites internet montre qu'ils s'ancrent dans un partenariat à géométrie variable, et n'associent pas systématiquement les principaux prescripteurs que sont Pôle emploi et les missions locales.

De plus, le lien avec le portail national ne semble pas non plus systématique, alors qu'il permettrait d'accéder à des services supplémentaires, tels que le téléchargement des pièces nécessaires à la conclusion du contrat ou le simulateur de rémunération.

3.5.3 Organiser la communication autour d'un logo commun et de messages clés

L'ensemble des initiatives d'information et de communication œuvrent à mieux faire connaître les formations par alternance, et l'apprentissage en particulier. Mais elles s'appuient souvent sur des messages qui ne s'inscrivent pas dans le temps et se placent sous l'enseigne des organismes et institutions à l'origine des initiatives.

C'est pourquoi la mission préconise que soient définis dans le cadre d'une concertation nationale au sein du futur Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), les messages clés et un logo commun qui pourraient encadrer la communication sur l'apprentissage (voire plus globalement l'alternance).

⁸⁵ En région Centre, par exemple, les 6 CAD des Chambres de métiers et de l'artisanat ont créé une bourse régionale : www.centre-alternance.fr.

Recommandation n°20 : Organiser, dans le cadre du futur CNEFOP, la communication sur l'apprentissage autour de messages clés communs et assurer le lien entre les dispositifs d'information et de rapprochement offre/demande d'apprentissage.

4 L'APPRENTISSAGE DOIT MIEUX PRENDRE EN COMPTE L'EVOLUTION DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

4.1 Développer l'apprentissage en l'adaptant aux évolutions du marché du travail

Dans la mesure où l'offre d'apprentissage dépend autant de l'offre de formation que des entreprises, on peut penser que l'adéquation formation-emploi se fait « naturellement » et que l'apprentissage se développe là où les entreprises recrutent. Il existe néanmoins des zones de tension du fait de l'évolution des besoins des entreprises vers des niveaux de qualification plus élevés, du défaut d'attractivité de certains secteurs ou des demandes des familles tendant à maintenir des formations peu valorisées sur le marché du travail. Par exemple, le niveau de recrutement en secrétariat est passé du BEP au bac ou plus rendant insuffisant le niveau V. A l'inverse, d'autres filières restent plutôt demandeuses de niveaux IV et V (le BTP). C'est en s'ajustant aux évolutions (sectorielles et géographiques) du marché du travail que l'apprentissage pourra encore se développer.

4.1.1 Maintenir l'apprentissage au niveau V sur les métiers traditionnels

L'apprentissage s'est développé aux niveaux IV et V et dans les secteurs de l'artisanat et de la production. Dans le secteur privé, le recours à l'apprentissage est concentré dans certaines branches : trois d'entre elles, le BTP (22 % des entrées en 2011), l'agro-alimentaire (13 %), l'hôtellerie-restauration et le tourisme (12 %) concentrent quasiment la moitié des contrats. Dans une moindre mesure, la métallurgie et sidérurgie (8 %), l'automobile (7 %) et les branches agricoles (7 %) accueillent une proportion importante d'apprentis. Dans ces branches en général à forte composante manuelle et artisanale, le CAP produit une qualification jugée opérationnelle et donc employable par les professionnels : les employeurs recourent de façon massive et traditionnelle au système de l'apprentissage, lequel constitue la voie de formation privilégiée pour accéder à la maîtrise du savoir-faire et à l'intégration. L'insertion professionnelle des apprentis est plutôt favorable lorsque demeure une adéquation étroite entre la spécialité et le poste occupé.

Cependant s'il reste majoritaire, le niveau V diminue de façon absolue et relative car dans de nombreux secteurs, le niveau de qualification correspondant n'est plus suffisant. Il importe donc de maintenir une offre sur les métiers où le niveau V est encore une qualification demandée et offrant un accès à l'emploi satisfaisant.

Les seules marges de progrès concernent souvent des secteurs peu attractifs en raison de la pénibilité, de l'intensité des rythmes productifs, des horaires de travail. Si une démarche a déjà été engagée pour améliorer les conditions de travail dans le bâtiment ou l'hôtellerie-restauration, elle doit être poursuivie pour attirer davantage d'apprentis (voir supra).

4.1.2 Développer l'apprentissage de façon ciblée dans des secteurs nouveaux ne doit pas se faire au détriment de la pédagogie de l'alternance

Dans d'autres secteurs, tels le nettoyage et l'assainissement, le sanitaire et social, l'apprentissage est très peu implanté alors que trois métiers de service à la personne notamment, le maintien à domicile, la garde d'enfants et l'entretien de la maison présentent un potentiel au regard des besoins actuels non couverts et sont également jugés créateurs d'emploi à l'avenir. La main d'œuvre dans ces secteurs souffre d'un déficit de qualification auquel l'apprentissage pourrait être un remède.

La fédération des services aux particuliers a développé une offre d'apprentissage (mention complémentaire d'aide à domicile, bac professionnel, licence professionnelle) en créant un CFA et en ouvrant plusieurs UFA.

Pourtant développer l'apprentissage dans ces secteurs ne va pas de soi car ils souffrent d'un déficit d'attractivité en liaison notamment avec des conditions d'emploi difficile mais aussi avec un ensemble d'obstacles qui freinent les entreprises potentiellement utilisatrices. En particulier, les horaires et les lieux de travail éclatés ainsi que l'isolement des équipes rendent problématique la mise en œuvre d'une fonction tutorale pérenne et continue. On peut s'interroger sur le sens d'une formation par apprentissage qui laisse l'apprenti seul au domicile des particuliers au bout d'un mois de formation. L'importance du travail partiel est un autre frein majeur au développement de l'apprentissage.

4.1.3 Élever le niveau de qualification en créant des parcours dans des secteurs dont le niveau V serait le marche-pied vers une formation de niveau IV, voire plus...

Les normes d'embauche dans certains secteurs semblent conduire à une élévation du niveau de recrutement. Le niveau V est de plus en plus concurrencé par le niveau IV, qu'il s'agisse de secteurs dans lesquels les effectifs sont historiquement très importants (telles les spécialités industrielles et de services comme le commerce) mais aussi de secteurs tels que le transport-logistique, la mécanique et les structures métalliques où souvent les branches professionnelles concernées ont demandé l'abrogation des diplômes de niveau V, niveau qui ne constitue plus le minimum requis pour l'insertion dans l'emploi (cf. annexe n°2).

Les métiers concernés ont été souvent transformés de façon substantielle du fait de fortes évolutions technologiques et/ou organisationnelles, ce qui a conduit à une élévation irréversible des niveaux de formation requis. Les employeurs arguent d'exigences nouvelles relatives aux compétences relationnelles et commerciales. Ainsi, les professionnels du secteur de l'automobile, auditionnés en région par la mission, indiquent que « *l'exigence d'un diplôme de niveau IV serait justifiée par la nécessité de maîtriser les savoirs fondamentaux de base et de faire montre d'un minimum de compétences comportementales, alors même que le niveau V (CAP/BEP) suffirait pour l'acquisition des « savoirs techniques » requis pour l'exercice du métier lui-même.* » C'est aussi le cas en coiffure où les professionnels du secteur estiment que deux ans de formation sont insuffisants pour acquérir le niveau requis. Par exemple, le taux d'emploi d'un apprenti bachelier atteint 76 % contre 47 % pour un titulaire de BEP/CAP.

Dans des secteurs comme la mécanique générale ou la vente, le maintien de formation au niveau CAP ne se conçoit que s'il s'agit d'une première étape permettant ensuite d'atteindre le niveau requis par les employeurs. D'après les données transmises par la DARES, il semble difficile de mettre en évidence des parcours de formation, du niveau V au niveau IV ou plus.

4.2 Le CPRDFP et ses conventions annuelles : un dispositif à conforter

4.2.1 Un exercice indispensable de mise en cohérence de l'offre de formation

La loi du 24 novembre 2009⁸⁶ a substitué au plan régional de développement des formations professionnelles instauré par la loi quinquennale du 20 décembre 1993⁸⁷, le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP). Au-delà de l'innovation terminologique, cette nouvelle dénomination veut souligner la volonté du législateur de faire de ce document un cadre stratégique permettant une mise en cohérence des stratégies de formation portée par les différents partenaires au niveau régional, qu'elles concernent la voie scolaire, ou la formation continue, les publics jeunes ou les adultes.

Aux termes de l'article L214-13 du code de l'éducation « *ce contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.* »

Il est élaboré par le conseil régional, dans le cadre du CCREFP, sur la base des documents d'orientation qu'il produit, ainsi que ceux de l'État et les partenaires sociaux. Une concertation doit être organisée avec les collectivités territoriales concernées, Pôle emploi et des représentants d'organismes de formation professionnelle dont l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

La mission IGAS relative à l'évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux relevait dans son rapport remis en 2012, que la démarche de négociation des CPRDFP mise en place à partir de 2010 avait « *à l'évidence dynamisé le partenariat et la volonté de travailler ensemble* »⁸⁸ autour des questions de formation professionnelle et d'apprentissage. L'élaboration des CPRDFP avait ainsi conduit à une implication renouvelée des différents partenaires (notamment Etat et partenaires sociaux) au cours des différentes étapes : diagnostic, concertation avec les branches, élaboration de fiches actions, ... Mais elle notait également que l'impact de ce nouveau cadre de travail pour les partenaires régionaux restait à évaluer sur la durée.

De fait, l'opérationnalité des CPRDFP réside principalement dans ses conventions annuelles d'application prévues à l'article L.214-13 du code de l'éducation. Ces conventions doivent préciser « *la programmation et les financements des actions. Elles sont signées par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région ainsi que, selon leur champ d'application, par les divers acteurs concernés.* »

Ce sont ces conventions qui modèlent chaque année la carte des formations et permettent la mise en œuvre des priorités du CPRDFP et la mise en cohérence des objectifs de développement des différentes voies de formation.

⁸⁶ Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

⁸⁷ Loi relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

⁸⁸ Rapport IGAS n°RM-2012-080P.

4.2.2 Les conventions annuelles du CPRDFP : un exercice délicat de régulation assez faiblement outillé

4.2.2.1 Un exercice qui exige une concertation approfondie

Dans la plupart des régions cet exercice s'avère délicat et « sous tension ». Il cristallise des enjeux institutionnels, financiers et d'équilibres territoriaux, au cœur de négociations entre services académiques, Direccte, conseils régionaux, partenaires sociaux du niveau interprofessionnel, partenaires sociaux des branches, OPCA, chambres consulaires.

Les enjeux se concentrent principalement pour ce qui concerne l'apprentissage sur la concurrence qui peut exister entre voie scolaire et apprentissage et sur les arbitrages à opérer entre les demandes d'ouverture de section par apprentissage.

En charge de la construction et de la maintenance des lycées et de la politique régionale de l'apprentissage, les conseils régionaux ont, pour beaucoup d'entre eux, développé une stratégie visant d'une part une mise en cohérence de l'offre de formation (voie scolaire, apprentissage, contrat de professionnalisation), au plan sectoriel et territorial, et d'autre part une optimisation des moyens en appuyant le développement de l'apprentissage sur les équipements des lycées professionnels, par le soutien au développement de CFA académiques et/ ou d'UFA de CFA de branche au sein des lycées.

Cette stratégie se heurte à de nombreux obstacles liés au cloisonnement des logiques de pilotage des différentes voies de formation.

Ainsi, de nombreux conseils régionaux relèvent que l'offre sous statut scolaire pilotée par les recteurs est souvent plus sous tendue par une logique de moyens que pilotée par les besoins de l'économie locale ; dans certains cas sont aussi relevés des transferts de charge par des fermetures de classe sous statut scolaire parallèlement à une demande d'ouverture sous contrat d'apprentissage.

Les services rectoraux regrettent quant à eux la sensibilité des conseils régionaux aux « lobbys » des branches et chambres consulaires et l'absence de critères transparents présidant aux décisions d'ouverture ou de fermeture de sections par apprentissage.

Les partenaires sociaux soulignent, de leur côté, la lourdeur des procédures d'élaboration des conventions annuelles et la faible marge de manœuvre qui leur est permise pour faire évoluer les pré-arbitrages qui leur sont proposés lors des phases de consultation.

La loi du 8 juillet 2013⁸⁹, tirant la leçon des difficultés parfois rencontrées dans les relations entre les autorités académiques et les conseils régionaux, a renforcé les modalités de concertation qui doivent présider à l'adoption de la convention annuelle. Elles doivent ainsi désormais procéder au titre de l'article L.214-13-1 du code de l'éducation « *au classement par ordre de priorité des ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale, en fonction des moyens disponibles. Chaque année, après accord du recteur, la région arrête la carte régionale des formations professionnelles initiales, conformément aux choix retenus par la convention* » précitée, « *et aux décisions d'ouverture et de fermeture de formations par l'apprentissage qu'elle aura prises. [...] Les autorités académiques mettent en œuvre les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale sous statut scolaire en fonction des moyens disponibles et conformément au classement par ordre de priorité mentionné au deuxième alinéa du présent article.* »

⁸⁹ Loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République.

4.2.2.2 Un exercice qui doit se fonder sur une vision prospective de l'emploi et des qualifications

Au-delà de la nécessaire amélioration des divers processus de concertation, la mission insiste sur la perfectibilité des travaux relatifs à l'évolution de l'emploi et des compétences qui doivent guider les décisions relatifs à la carte des formations.

Elle souligne de ce point de vue l'intérêt de la démarche conduite en Rhône-Alpes visant à la construction partagée d'une cartographie de l'offre existante par spécialité de diplôme et par voie de formation initiale scolaire, apprentissage, aux niveaux V et IV, et comprenant les effectifs, les places de formation et les taux d'insertion dans l'emploi⁹⁰.

Elle pointe également la nécessité de développer des démarches territoriales concertées avec les branches professionnelles en s'appuyant sur les observatoires des branches, et des outils de partenariat emploi formation et de gouvernance renouvelés⁹¹.

Elle relève à cet égard l'intérêt des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle qui prévoit notamment le développement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriales, et une déclinaison régionale plus effective des travaux des observatoires de branche afin d'enrichir les données territoriales sur l'évolution des emplois et des qualifications.

La mission recommande que les OREF soient clairement positionnés sur l'appui à la construction de la carte des formations, et dotés des moyens nécessaires à cet effet. Leur essence partenariale⁹² doit leur permettre de créer les conditions d'un exercice objectif, partagé et consensuel, croisant les données d'emploi et de formation et les analyses des différents acteurs.

Elle recommande également une meilleure prise en compte dans les travaux des OREF, outre des travaux des observatoires de branches, ceux de l'observatoire des emplois de la fonction publique territoriale et de l'observatoire des métiers de la fonction publique hospitalière.

Recommandation n°21 : Veiller à conforter dans les prochains contrats de plan les moyens des OREF et les positionner explicitement sur un appui à la préparation de la carte des formations.

5 LA FONCTION PUBLIQUE : UN RESERVOIR D'OFFRES ENCORE INEXPLOITEES

Les notions d'apprentissage et de fonction publique sont rarement rapprochées ; en effet, l'apprentissage est très largement, dans l'imaginaire collectif, associé aux métiers physiques et manuels alors que les métiers de la fonction publique de manière très réductrice sont souvent considérés comme des « métiers de bureau », en particulier dans la fonction publique d'Etat..

⁹⁰ Il est dommage que le conseil régional n'ait pu obtenir des OPCA une information sur les contrats de professionnalisation enregistrés dans la région. Il apparaît souhaitable que cette information soit produite en routine en direction des services de l'Etat et des conseils régionaux.

⁹¹ Voir infra 3^{ème} partie

⁹² Cofinancés par l'Etat et les conseils régionaux dans le cadre des contrats de planles OREF sont de plus en plus adossés à des structures juridiques ad'hoc (souvent des GIP) associant les partenaires sociaux. L'accord interprofessionnel du 14 décembre 2013 demande que la présence des partenaires sociaux au sein des instances d'administration des CARIF-OREF soit généralisée de façon à favoriser l'articulation entre les politiques sectorielles (OPMQC) et les politiques territoriales.

Ainsi, le rapport d'information de l'Assemblée nationale⁹³, rédigé par le comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques sur « *l'évaluation des politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes* »⁹⁴, consacre 25 pages à l'apprentissage : à aucun moment, il n'évoque l'apprentissage dans la fonction publique.

Dans la réalité, les métiers offerts par la fonction publique sont extrêmement variés et peuvent aisément servir de terrain d'apprentissage.

C'est la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992, qui a ouvert l'apprentissage au secteur public. Le chapitre II de cette loi est intitulé « *expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public industriel et commercial.* »⁹⁵

Son article 18 indique que les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage. L'article 19 précise que ces contrats sont de droit privé. L'article 20, enfin, organise le fonctionnement de l'apprentissage en collectivité publique : avis du comité technique, rapport annuel, prise en charge par les employeurs publics de la formation dans les CFA, conditions salariales et sociales.

Il convient de relever qu'à ce jour aucun cadre définitif n'a été donné à l'apprentissage dans le secteur public, son développement reste toujours placé dans le cadre expérimental de la loi du 17 juillet 1992 précité. La mission considère que, pour mieux faire apparaître la place des employeurs publics dans l'apprentissage, il est important et symbolique de lui donner une assise juridique pérenne. A cet effet, elle propose d'intégrer dans le code de la fonction publique la possibilité pour les employeurs publics de recourir à l'apprentissage.

Recommandation n°22 : Intégrer dans le code de la fonction publique une disposition législative indiquant que les personnes morales de droit public peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

5.1 Les freins au développement de l'apprentissage dans les trois fonctions publiques ont d'ores et déjà été bien analysés

5.1.1 Le rapport HENART a identifié de nombreux freins toujours d'actualité

Bien que possible depuis vingt ans, l'apprentissage dans le secteur public n'est pas à la hauteur des possibilités.

En 2011, d'après la DGAFP, l'apprentissage comptabilise un peu plus de 10 400 contrats, représentant 2,5 % de l'ensemble des apprentis : 700 dans la fonction publique d'Etat (FPE), 600 dans la fonction publique hospitalière (FPH) et 9 100 dans la fonction publique territoriale (FPT).

Même s'il existe des efforts notables au sein de la FPT, le résultat reste bien en deçà des potentialités au regard des effectifs des trois fonctions publiques, qui représentent près de 5,2 millions de personnes⁹⁶.

⁹³ Op cit rapport Juanicot et Poisson.

⁹⁴ Op.cit.

⁹⁵ Cette expérimentation n'avait pas de date de fin assignée.

⁹⁶ Soit 19,5 % de l'emploi total (salarie et non salarie) en France (Métropole + DOM), au 31 décembre 2010 (DGAFP – Fonction Publique, chiffres clés 2012).

De nombreux facteurs communs aux trois fonctions publiques existent pour freiner le développement de l'apprentissage. Le rapport HENART⁹⁷ en a dressé un inventaire complet. Il est toujours d'actualité :

- le jeune en apprentissage n'est pas dispensé du concours de recrutement dans la fonction publique ; seuls les emplois « sans concours » de la catégorie C de la FPT lui sont ouverts au premier grade ; l'apprentissage en catégorie A ou B offre peu de chances supplémentaires de réussite au concours ;
- les conditions de qualification des maîtres d'apprentissage sont plus contraignantes dans le public que dans le privé (dans le secteur public, le niveau de diplôme du maître d'apprentissage doit être strictement supérieur au niveau préparé) ;
- le coût à la charge de l'employeur public est élevé puisque n'étant pas assujéti à la taxe d'apprentissage, il doit prendre en charge l'intégralité du coût (salaire, formation) même si certains conseils régionaux peuvent dispenser les collectivités du coût en CFA.

Certains freins relevés dans le rapport sont plus spécifiques à la FPE :

- la comptabilisation des apprentis dans le plafond d'emplois de chaque ministère ;
- la non-valorisation de la fonction de maître d'apprentissage.

On peut également ajouter certaines autres difficultés non répertoriées dans le rapport HENART :

- la majoration des rémunérations versées aux apprentis en fonction du diplôme préparé qui n'existe pas dans le secteur privé ;
- la non-prise en compte, lors de l'élaboration du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, des besoins des employeurs publics ;
- la présence permanente dans les services de fonctionnaires en stage car très souvent les formations dispensées après la réussite au concours se déroulent sous le mode de l'alternance.

5.1.2 L'apprentissage subit la concurrence d'autres dispositifs structurels

Plusieurs dispositifs spécifiques à la fonction publique concurrencent le recours à l'apprentissage.

La fonction publique est un terrain permanent d'accueil de formation en alternance, soit du fait de dispositifs spécifiques tels le PACTE, soit parce la formation aux métiers intègre des modes d'alternance. L'ensemble de ces publics « en apprentissage » mobilise l'encadrement, et laisse peu de place au tutorat d'autres apprenants, notamment les apprentis.

5.1.2.1 Le PACTE

Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE), créé par l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005, est un contrat de droit public offrant à un jeune, sans qualification, une formation en alternance dans l'objectif d'obtenir une qualification. Ce contrat est adossé à une convention avec un organisme de formation (pour 20 % au moins de la durée du contrat) et un tuteur doit être désigné dans la collectivité. Le jeune perçoit selon les cas entre 50 et 70 % du SMIC. Une commission d'évaluation, à l'issue de la formation peut décider de le titulariser dans son emploi.

⁹⁷ Laurent Hénart, député, « Développer les formations en alternance dans le secteur public », octobre 2009.

Ce dispositif n'a pas prospéré. Les très faibles recrutements en PACTE montrent que ce système n'est pas adéquat ou n'a pas su trouver son public⁹⁸.

En effet, l'encadrement de ces jeunes s'est révélé très lourd à prendre en charge et peu de « tuteurs » ont pu être trouvés. Ce dispositif n'a probablement pas été assez soutenu pour se développer alors même qu'il constituait une forme d'entrée dans l'emploi.

Au regard de ces faibles résultats, la mission recommande de concentrer les efforts visant les jeunes de faible niveau sur l'apprentissage, qui offre l'avantage d'un cadre pédagogique et juridique plus robuste.

Recommandation n°23 : Supprimer le PACTE

5.1.2.2 La formation initiale d'application dans les écoles de la fonction publique

Une approche plus extensive et moins juridique de l'apprentissage permet de mesurer différemment la part des apprentis dans les fonctions publiques et de relativiser le jugement sévère porté sur les données chiffrées citées plus haut. En effet, l'apprentissage se caractérise par l'alternance entre des périodes de cours théoriques et de stages pratiques visant à acquérir un métier (voir définition dictionnaire). Or la formation initiale délivrée dans les écoles de service public aussi bien dans la FPE que dans les deux autres fonctions publiques correspond bien au modèle de l'apprentissage : alternance de cours théoriques, stages pratiques sur le terrain pour apprendre le métier, maître de stage et tuteur de stage, évaluation.

Ainsi près de 15 000 élèves en formation initiale d'application (FIA) dans les écoles de service public doivent être comptabilisés dans la part que l'Etat prend à la formation des jeunes, l'essentiel des recrutements par concours externe se faisant avant 25 ans.

5.1.2.3 ... Et d'autres formations alternantes

A côté de ces fonctionnaires stagiaires, il convient de prendre en compte également les gendarmes volontaires, les adjoints de sécurité et les cadets de la république pour la police nationale qui, sur une période souvent plus courte que les fonctionnaires stagiaires, bénéficient de formations alternantes.

ADS, Cadets,

Les adjoints de sécurité (ADS) ont été créés par la loi de 1997 relative au développement d'activité pour l'emploi des jeunes. 62 762 jeunes ont été recrutés par ce dispositif. En octobre 2013, plus de 10 000 ADS travaillent dans la police nationale. Leur formation fait alterner des fondamentaux sur l'institution policière, des situations professionnelles, une formation informatique et du sport. Ils bénéficient d'un « tutorat », d'un « livret individuel de suivi » et des services d'un « conseiller-mobilité-carrière ». Un concours spécifique leur est ouvert (ainsi qu'aux cadets) qui leur garantit 50 % des postes de gardiens de la paix. Plus de la moitié (53 %) des jeunes sortis du dispositif sont à ce jour durablement intégrés dans la police nationale.

Les cadets de la République ont une formation alternée en lycée professionnel (12 semaines) en école de police (28 semaines) et en stage pratique dans un service de police (7 semaines). A l'issue de cette formation, ils peuvent passer le concours réservé de gardien de la paix ou devenir ADS.

⁹⁸ En 2011, 301 jeunes seulement ont été recrutés par le biais d'un PACTE, dont 178 dans les ministères économiques et financiers et 94 dans la sphère Education nationale. En 2008 (cf. rapport HENART précité), il y avait eu 665 recrutements PACTE.

Pour les collectivités, les hôpitaux ou l'éducation nationale, il convient de citer aussi les contrats aidés qui, s'ils n'ont pas les mêmes finalités, mobilisent un financement et du temps d'encadrement⁹⁹.

5.2 Une mobilisation différenciée dans les trois fonctions publiques

5.2.1 Une lente diffusion dans la fonction publique territoriale

Des travaux ont été menés récemment sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, notamment par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale à l'occasion de la concertation ministérielle organisée par le ministre du travail¹⁰⁰, ce qui démontre un intérêt des employeurs territoriaux pour l'apprentissage.

Un guide complet intitulé « *L'apprentissage dans la fonction publique territoriale* » a également été édité en 2009 par le CNFPT et remis à jour en 2010.

L'apprentissage dans la fonction publique territoriale

La FPT emploie en 2010, 9 000 apprentis représentant 0,4 % du total des emplois. Ils travaillent pour les trois quarts dans des communes, et pour plus de 20 % dans des communes de plus de 20 000 habitants. 9 % des apprentis travaillent dans des conseils généraux, 2 % pour les conseils régionaux et 12 % dans des organismes intercommunaux. Les apprentis représentent 5 % des jeunes de moins de 25 ans dans la FPT.

- Les trois régions qui concentrent le plus d'apprentis sont l'Ile-de-France, Rhône-Alpes et le Nord-Pas-de-Calais.

- Près de 60 % des apprentis ont un niveau d'entrée en formation égal ou supérieur au CAP et BEP. Cette part a augmenté de 10 points entre 2003 et 2010.

- Les services à la personne regroupent 30 % des contrats d'apprentissage, les espaces verts 25%.

- Dans la FPT, 4 jeunes agents sur 5 sont des agents de catégorie C. Près de 50 % des jeunes territoriaux sont affectés dans la filière technique ou animation.

Source : Etude CNFPT mai 2013 : « Les jeunes et l'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en 2010 ».

Dans ses déplacements, la mission a pu noter une approche diversifiée des collectivités au regard de l'apprentissage :

- en Aquitaine, une attitude assez volontariste du conseil régional en faveur de l'apprentissage public : il emploie 50 apprentis dont les deux tiers sont affectés dans les lycées. La mairie de Bordeaux emploie également une cinquantaine d'apprentis par an sur 4 300 agents municipaux ; elle organise un appel à candidatures sur le site Internet de la mairie, une journée d'accueil, la constitution d'un vivier de maîtres d'apprentissage ;
- en Haute-Normandie, par contre le conseil régional paraît plus réservé : il considère que la forte présence d'agents de catégorie C dans les lycées est un obstacle pour l'embauche d'apprentis dans ces établissements, d'une part ; que le coût de la

⁹⁹ 20 % des personnes en CUI-CAE sont employées dans les collectivités territoriales.

¹⁰⁰ « *L'apprentissage en alternance dans les collectivités locales : constats et propositions d'évolution* », formation spécialisée n°2 du CSFPT.

formation comme l'attrait des contrats aidés¹⁰¹ constituent des obstacles forts au développement de l'apprentissage, d'autre part.

Pour autant, un appareil de formation spécifique à l'apprentissage s'organise au sein de la FPT. Il s'appuie sur deux CFA, l'un en région Ile-de-France, l'autre en région Languedoc-Roussillon qui dépendent du CNFPT.

- Le CFA d'Issy-les-Moulineaux prépare au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP); les élèves (promotion de 80 à 100 par an) font des stages dans des communes et y sont parfois recrutés s'ils réussissent le concours. Ce CFA attire de nombreuses candidatures au détriment des formations de même nature délivrées dans des CFA plus généralistes. La formation dans le CFA comprend des heures relatives au fonctionnement des collectivités locales et une acculturation à la vie dans les collectivités. L'abandon est très faible (environ 5 %, soit 4 fois moins que la moyenne des CFA) grâce à un suivi très attentif des parcours des jeunes apprentis. Le CFA va prochainement ouvrir une nouvelle section « cuisine collective ».
- Le CFA de Montpellier a adopté une stratégie différente « hors les murs » envoyant ses élèves en formation dans les différentes sections des CFA de proximité, pour les trois formations qu'il dispense : maintenance des bâtiments des collectivités ; petite enfance ; travaux paysagers.

La réussite de ces deux initiatives incite à proposer que pour d'autres métiers, notamment pour les métiers en tension dans la FPT (entretien des bâtiments, gestion des déchets, travailleurs sociaux, éducateurs), dont la liste pourrait être arrêtée par le CNFPT, soit envisagée la création de CFA dédiés.

Recommandation n°24 : Développer les CFA « territoriaux » en s'appuyant sur des sections des CFA existants, ou sur des sections spécifiques lorsque les métiers sont propres à la fonction publique territoriale.

5.2.2 Dans la fonction publique d'Etat, l'apprentissage se heurte aux plafonds d'emplois et à la concurrence d'autres modes de formation en alternance

Dans la FPE, il apparaît que le frein essentiel au recours à l'apprentissage est l'existence d'un plafond d'emplois par ministère qu'il est impossible de dépasser. Or les apprentis sont comptabilisés dans le plafond d'emplois alors même qu'ils ne consacrent qu'une partie de leur activité à l'administration puisqu'ils sont en formation théorique pendant une partie de leur apprentissage. Dans une période difficile d'économies budgétaires et de diminution des emplois publics, il est très difficile, voire impossible, de gager un ETP pour recruter un apprenti et donc cette comptabilisation est très préjudiciable à l'apprentissage dans la FPE.

Pour permettre le développement de l'apprentissage, il semble nécessaire de modifier la comptabilisation des apprentis dans le plafond d'emplois. Au regard de la moyenne des temps de présence sur le lieu de travail (qui correspond à un mi-temps), il pourrait être proposé de compter dans le calcul du plafond d'emplois, un apprenti sur la base d'1/2 emploi temps plein (ETP).

Dans cette configuration, l'employeur public pourra bénéficier de la présence de deux apprentis comptabilisés comme un seul agent, ce qui, compte tenu de leur inexpérience et de leurs absences, semble une solution mesurée.

Recommandation n°25 : Comptabiliser chaque apprenti pour un 1/2 ETP dans le calcul du plafond d'emploi des ministères employeurs.

¹⁰¹ De fait, la synthèse sur « les jeunes et l'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en 2010 », produite en mai 2013 par le CNFPT, indique que 26 % des personnes en contrat aidé sont âgées de moins de 25 ans.

5.2.3 Dans la fonction publique hospitalière, l'apprentissage est peu développé

La Fonction Publique Hospitalière (FPH) s'est depuis un certain nombre d'années mobilisée pour accroître l'apprentissage. Ainsi un guide de l'apprentissage a été publié par l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)¹⁰² et le ministère de la santé a sensibilisé tout à la fois les conseils régionaux et les établissements de santé aux possibilités d'emploi d'apprentis dans la FPH.

L'apprentissage reste de fait assez peu développé dans le secteur sanitaire malgré de très bons taux de réussite aux examens¹⁰³.

Les freins rencontrés sont sensiblement similaires à ceux identifiés dans les deux autres fonctions publiques.

En 2009, l'ANFH a lancé dans huit régions une expérimentation visant à soutenir les établissements de santé souhaitant recruter par l'apprentissage. L'évaluation qui en a été faite, a montré la faible connaissance du dispositif dans les établissements de santé, l'hétérogénéité des partenariats avec les conseils régionaux, la difficulté à mobiliser des maîtres d'apprentissage, la présence de beaucoup d'alternants du fait que la majorité des formations sanitaires sont des formations en alternance.

L'apprentissage dans la fonction publique hospitalière

En avril 2011, il y avait 542 apprentis-infirmiers, 163 apprentis aides-soignants, 158 apprentis auxiliaires de puériculture, 52 apprentis masseurs-kinésithérapeutes, 30 apprentis psychomotriciens.

A ces difficultés transversales s'ajoutent quelques unes propres au secteur sanitaire qu'il soit privé ou public : une faible pénétration historique de l'apprentissage sur les métiers du sanitaire, une organisation perfectible de l'offre de formation adossée aux Instituts de formation aux soins infirmiers (IFSI), le rythme pédagogique de l'apprentissage peu adapté au rythme de travail.

Parmi ces difficultés spécifiques, il convient de citer une difficulté réglementaire.

Le décret du 2 mai 2012 relatif à l'accueil des apprentis dans plusieurs entreprises a modifié les dispositions de l'article R.6223-10 du code du travail et limite désormais à deux les sites d'accueil¹⁰⁴. Or le référentiel de formation de certains diplômes sanitaires contient l'obligation de stages obligatoires dans différentes disciplines et secteurs d'activité qui peut impliquer une formation pratique dans plus de deux établissements¹⁰⁵.

Cette difficulté a été soumise par le cabinet de la ministre des affaires sociales et de la santé au cabinet du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, en vue d'adapter les dispositions du code du travail aux contraintes spécifiques de l'apprentissage sur certains métiers du sanitaire.

¹⁰² L'ANFH est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière.

¹⁰³ 90 % de réussite pour les infirmiers de 2008 à 2010 en Ile de France.

¹⁰⁴ Article R.6223-10 I du code du travail : « Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, en application de l'article L.6221-1, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci. L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage ».

¹⁰⁵ Il en est notamment ainsi pour les infirmier(e)s.

La mission souscrit à cette demande et suggère que le texte de l'article R.6223-10 du code du travail soit modifié pour inclure la possibilité, lorsque le référentiel du diplôme l'exige, un accueil de l'apprenti dans plus de deux entreprises.

Recommandation n°26 : Modifier les dispositions de l'article R.6223-10 I du code du travail afin d'inclure, lorsque le référentiel du diplôme l'exige, la réalisation de la formation pratique dans plusieurs établissements.

5.3 Développer l'apprentissage dans les fonctions publiques impose de mieux appréhender l'emploi public et ses propres contraintes

Le secteur public est, comme le secteur privé, soumise à une évolution de leurs emplois et de leurs organisations. Si chacune tente de mettre en place des observatoires de l'emploi et des outils de GPEC, le résultat de leurs travaux restent souvent dans un périmètre limité et en tout cas sont rarement exploités pour anticiper les recrutements ou orienter les dispositifs de formation.

5.3.1 Améliorer la connaissance et la communication sur l'emploi public

La faible présence de l'apprentissage, notamment dans la fonction publique est en partie liée à une méconnaissance de ses atouts par les employeurs et les jeunes. Les corps ou cadres d'emplois de la fonction publique n'offrent pas toujours les moyens de pourvoir les besoins en spécialités liés à l'évolution de l'intervention publique.

Pour les métiers « émergents », liés par exemple au développement durable, à la sécurité ou pour les métiers « en tension », les collectivités notamment pourraient utilement, comme indiqué supra, recourir à l'apprentissage afin d'attirer les jeunes dont elles ont besoin.

Un effort a été fait avec la publication de guides dans la FPT et dans la FPH, qui présentent l'apprentissage aux employeurs. En direction des jeunes, il est également nécessaire de leur présenter l'apprentissage dans la fonction publique comme une formation structurante pouvant donner accès à l'emploi sans concours (catégorie C de la FPT) ou améliorant les chances de réussite par une meilleure compréhension de ce qui est demandé et par une préparation possible des épreuves. Cette dimension manque singulièrement dans la communication actuelle sur l'apprentissage. Et ce d'autant plus que sur les 36 000 recrutements ouverts dans la FPT en 2012, 25 000 se font sans concours.

Enfin, les bourses d'emploi de toute nature (BRIEP, BIEP, centres de gestion, ...) doivent développer le « produit » apprentissage pour le faire découvrir aux jeunes en recherche de formation.

En amont il paraît nécessaire que les travaux des observatoires de l'emploi public soient diffusés plus largement aux OREF afin que ceux-ci puissent en tenir compte dans leurs analyses préparatoires aux travaux des CPRDF.

De ce point de vue, il serait souhaitable que les délégations du CNFPT, les Agences régionales de santé (ARS), et l'ANFH soient associés plus étroitement à ces travaux.

5.3.2 Conduire une étude précise sur l'extension des obligations pesant sur le secteur privé au secteur public

La fonction publique, eu égard au statut et aux concours, n'est pas naturellement accueillante envers l'apprentissage. Les mesures proposées ci-dessus peuvent améliorer la situation mais le sujet est plus vaste.

La mission s'est interrogée sur l'imposition d'obligations spécifiques, à l'instar de celles qui existent dans le secteur privé.

Aujourd'hui, à l'inverse du secteur privé, le secteur public n'est ni assujéti à la taxe d'apprentissage ni soumis à une obligation d'embauche d'apprentis. Les employeurs qui embauchent un apprenti le font dans une démarche volontaire et paient pour la formation et la rémunération des montants parfois élevés et donc dissuasifs¹⁰⁶.

La mission n'a pas eu le temps matériel d'expertiser plus avant la question d'une taxe et d'un quota spécifiques pour les fonctions publiques. Ces deux points, qui engagent des enjeux politiques, organisationnels et financiers importants, exigeraient des travaux particuliers.

Elle a toutefois relevé, dans les échanges qu'elle a pu avoir sur le sujet, que l'imposition d'une taxe d'apprentissage spécifique pouvait paraître incohérente avec un mode de recrutement par concours, et serait vécue comme un accroissement voire un transfert de charges du privé vers le public¹⁰⁷.

Pour ce qui est du quota elle relève la difficulté d'une telle démarche dans la FPH et la FPE. Pour l'Etat, par exemple, déterminer la « base de calcul » et la répartition des apprentis entre les services alors même qu'il y a déflation des effectifs, sera probablement difficile.

C'est pourquoi la mission estime ne pas pouvoir faire de proposition quant à la participation financière des employeurs publics et à l'instauration d'un quota d'apprentis dans la fonction publique, et propose, si un tel projet est envisagé, la conduite d'une expertise approfondie.

5.3.3 Prendre en compte, lors du recrutement, la période d'apprentissage

Le concours est la voie de recrutement normale dans la fonction publique¹⁰⁸ même si le recrutement en catégorie C dans la FPT est très largement organisé sans concours. La question peut se poser d'ouvrir une voie spéciale de recrutement (au-delà des concours externes, internes et de la troisième voie) pour permettre aux jeunes, à l'issue de leur période d'apprentissage, de devenir fonctionnaires. De ce point de vue, deux solutions au moins peuvent être envisagées :

- organiser un concours réservé aux apprentis, une 4ème voie dédiée ;
- valider la période d'apprentissage dispensant le candidat d'un certain nombre ou de la totalité des épreuves écrites ; le candidat n'aurait plus que les oraux à présenter.

Ces deux solutions semblent devoir être écartées au regard de la position du Conseil d'Etat qui rejette toute voie de recrutement spéciale. De plus, un tel dispositif pourrait être l'objet de « demandes reconventionnelles » pour des populations spécifiques, avec le risque que l'égal accès à l'emploi public ne soit plus assuré.

S'il semble peu opportun de créer une voie spéciale réservée aux apprentis dans les concours de la fonction publique et ce, d'autant plus que l'absence de concours pour le recrutement en catégorie C de la FPT leur offre déjà de très nombreuses opportunités, il pourrait être intéressant de tenir compte du temps passé en apprentissage dans la fonction publique au moment du recrutement.

L'apprentissage se déroulant sous statut de droit privé, ce temps n'est pas aujourd'hui repris dans la carrière de l'apprenti au moment de son intégration. Ainsi, le lauréat d'un concours (ou le bénéficiaire d'un recrutement sans concours) pourrait bénéficier d'une reprise d'ancienneté égale à une fraction de la durée de son apprentissage dans le même métier.

¹⁰⁶ Sauf intervention des conseils régionaux, non systématique et souvent au titre d'une prise en charge partielle.

¹⁰⁷ La barrière du concours amènerait à voir se diriger les apprentis non intégrés à postuler dans le secteur privé alors que la charge de leur formation a pesé sur le secteur public.

¹⁰⁸ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 16 : « les fonctionnaires sont recrutés par concours sauf dérogation prévue par la loi ».

Recommandation n°27 : Tenir compte d'une partie du temps passé sous contrat d'apprentissage pour le calcul de l'ancienneté de l'apprenti nommé stagiaire dans la fonction publique.

6 RENOVER LE CADRE JURIDIQUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

6.1 Clarifier le type de certification visé par le contrat d'apprentissage

Le code du travail indique, dans son article L.6211-1, que l'apprentissage « *a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.* »

La certification sanctionnant le contrat d'apprentissage apparaît donc assez large puisque relevant soit des diplômes et titres à finalité professionnelle délivré par l'Etat et donc inscrit de droit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit des autres titres et diplômes inscrits à ce répertoire après instruction de la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Nonobstant, aujourd'hui, la quasi-totalité des certifications délivrées à l'issue d'une formation par apprentissage sont des diplômes du ministère de l'éducation nationale, du ministère de l'enseignement supérieur ou du ministère de l'agriculture.

L'élargissement effectif de l'apprentissage aux titres à finalités professionnelles semble se heurter aux dispositions du code du travail¹⁰⁹ qui prévoit que les CFA « *dispensent aux jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle.* »

L'apprentissage concourant aux objectifs éducatifs de la Nation¹¹⁰, la part de la formation générale dans les référentiels de la certification visée devrait être, en conséquence, importante, ce qui ne serait pas le cas des titres à finalité professionnelle.

C'est sur la base de cet argumentaire¹¹¹, que le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle considère avec prudence le déroulement d'une expérimentation¹¹² visant à la préparation par l'apprentissage du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi, considérant que ce titre entre dans le domaine de la formation continue.

La mission a pu cependant constater l'intérêt en Aquitaine du CFA de l'AFPA (cf. infra), qui délivre 28 titres professionnels du ministère de l'emploi. Elle considère que ce type de dispositif peut utilement compléter la carte des formations en permettant de diversifier les parcours de qualification, accroître « les passerelles » et répondre de manière plus fine aux besoins de l'économie.

Il lui apparaît en conséquence nécessaire de sortir ce type d'initiative du cadre expérimental et de la doter d'un cadre juridique plus robuste.

¹⁰⁹ Article L.6231-1 du code du travail.

¹¹⁰ Article L.6211-1 du code du travail.

¹¹¹ Lettre du DGEFP en date du 25 mars 2011 au Directeur général de l'AFPA.

¹¹² Circulaire interministérielle n°2007-17 du 15 mai 2007. L'AFPA a développé cette expérimentation sur quelques sites, notamment Ile de France, Poitou-Charentes, Aquitaine.

A cet effet, elle recommande l'engagement d'une concertation interministérielle permettant de clarifier les conditions de préparation d'un titre à finalité professionnelle par l'apprentissage, et d'indiquer la part des enseignements généraux indispensables pour obtenir ce type de certification. Ces enseignements généraux pourraient être considérés comme acquis soit dans le cadre du parcours de formation précédent l'entrée en apprentissage (par exemple la maîtrise reconnue du socle commun de connaissances et de compétences en fin de troisième pourrait être suffisante pour accéder à la formation par apprentissage à certains titres de niveau V), soit avec un complément de formation à préciser.

Recommandation n°28 : Clarifier dans une concertation interministérielle les conditions de préparation par apprentissage des titres à finalité professionnelle.

6.2 Fluidifier et sécuriser la procédure d'enregistrement du contrat

L'enregistrement des contrats d'apprentissage est assuré pour ceux relevant du secteur privé par les chambres consulaires (Chambres de commerce et d'industrie - CCI, Chambre de métiers et de l'artisanat - CMA, chambres d'agriculture) ; pour ceux relevant du secteur public par les services de l'Etat – Direccte. Il s'appuie sur un logiciel commun Aria@ne.

Il existe des pratiques très diverses en terme de saisie dans ce logiciel. Certaines chambres consulaires ne l'utiliseraient pas encore ; d'autres ne procéderaient pas à une saisie des contrats « au fil de l'eau », ce qui ne permet pas de suivre avec précision l'évolution du nombre de contrats enregistrés.

Par ailleurs, alors même que l'enregistrement dématérialisé du contrat pourrait simplifier le travail de l'employeur et des chambres, le contrat d'apprentissage, selon l'article L.6222-4 du code du travail tel qu'appliqué par les juridictions, est nécessairement un contrat écrit, établi en trois exemplaires originaux. Il serait judicieux que cette contrainte soit levée.

Recommandation n°29 : Assurer l'enregistrement dématérialisé du contrat.

Enfin, certaines chambres consulaires accompagnent l'acte d'enregistrement d'une offre de services facturée aux entreprises. Celle-ci peut porter soit directement sur l'enregistrement, soit sur des services annexes (conseil juridique, aide à la préparation du contrat, ...), avec des coûts observés pouvant aller de 50 à 80 € selon la DGEFP.

La mission note avec intérêt que le projet de loi précité rappelle, en les précisant, les dispositions actuelles du code du travail qui proscrivent la perception de droits d'enregistrement¹¹³.

Elle suggère toutefois d'explicitier encore davantage cette interdiction de facturation en ajoutant, à la rédaction envisagée pour le nouvel article L.6221-2 du code du travail, le membre de phrase figurant en italique ci-après : « aucune contrepartie financière *pour quelque prestation que ce soit* ne peut être demandée aux parties au contrat d'apprentissage à l'occasion de sa conclusion, de son enregistrement et de sa rupture ».

Recommandation n°30 : Compléter le projet de rédaction du nouvel article L.6221-2 du code du travail en proscrivant la facturation aux entreprises de toutes prestations liées à la conclusion, l'enregistrement ou la rupture du contrat d'apprentissage.

¹¹³ Article L.6224-4 du code du travail : « L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais. »

6.3 Donner plus de souplesse au processus contractuel

6.3.1 Mieux gérer la saisonnalité des entrées

En pratique et sauf dérogation¹¹⁴, pour que le contrat d'apprentissage puisse être signé et que l'apprenti entre en formation, le candidat doit à la fois trouver un CFA et un employeur. Les temps de formation en CFA et en entreprise sont donc juridiquement liés au sein du contrat.

Une fois réunis ces deux éléments clés, le contrat d'apprentissage peut débiter. Sauf dérogation¹¹⁵, la date de démarrage du contrat ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle de formation, organisé par le CFA, que doit suivre l'apprenti.

Cette possibilité de conclure tout au long de l'année des contrats d'apprentissage est de fait peu usitée. Elle requiert en effet de la part des CFA une adaptation de leur pédagogie, afin de passer d'une organisation aujourd'hui calquée peu ou prou sur l'année scolaire (rentrée à l'automne et sessions d'examen en juin) à une organisation beaucoup plus individualisée « d'entrées et de sorties permanentes » que peu de CFA sont en capacité financièrement et/ou pédagogiquement d'organiser.

Cette saisonnalité est indéniablement un obstacle au développement de l'apprentissage car elle ne permet pas de répondre avec souplesse aux offres de contrat des entreprises. Comme l'a justement fait remarquer le conseil régional Aquitaine, « *les besoins des entreprises n'apparaissent pas le 1er septembre* ». En outre, elle ne permet pas d'accueillir rapidement des apprentis qui voudraient se réorienter en cours d'année ou des jeunes en situation de décrochage qui pourraient trouver dans l'apprentissage une solution.

Le système d'entrées et sorties permanentes du CFA de l'AFPA d'Aquitaine

S'appuyant sur la circulaire interministérielle du 15 mai 2007¹¹⁶, l'AFPA d'Aquitaine a été agréée CFA sur 28 titres du ministère chargé de l'emploi, des niveaux V à III, sur six filières¹¹⁷. Les besoins ont été identifiés en concertation avec les branches professionnelles, avec une vigilance sur la complémentarité entre les formations proposées et celles existantes. Il s'agit d'un CFA « hors les murs » qui s'appuie sur huit centres AFPA répartis sur le territoire régional. L'offre de formation proposée, en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage, est réservée aux jeunes en situation de décrochage depuis au moins un an, en particulier les jeunes des missions locales, bénéficiaires du dispositif régional « nouvelle chance pour l'alternance ». Des moyens d'hébergement et de restauration leur sont proposés sur chaque site.

¹¹⁴ L'article L.6222-12-1 du code du travail a ouvert la possibilité pour les jeunes qui ne trouvent pas de contrat d'apprentissage d'entamer la formation en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre.

¹¹⁵ Article R.6222-1 du code du travail.

¹¹⁶ Circulaire interministérielle n°2007-17 du 15 mai 2007 relative aux modalités de mise en œuvre des expérimentations sur l'apprentissage dans le champ du ministère de l'emploi.

¹¹⁷ « Développement durable et sauvegarde du patrimoine », « étude du bâtiment » « réseaux », « tertiaire », « informatique », « hôtellerie et tourisme ».

L'une des originalités du dispositif réside dans la « dé-saisonnalité » de la formation, avec des entrées tout au long de l'année et non plus uniquement entre septembre et décembre. Il a été rendu possible grâce à la construction de l'offre de formation sous la forme de modules (de nouveaux apprentis peuvent être intégrés au début de chaque module), l'organisation de jurys tous les trois mois, et la possibilité pour l'AFPA de mutualiser ses moyens d'accueil et de formation entre les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle. 20 apprentis sont actuellement accueillis pour un coût total compris en 4 000 et 7 000 € par jeune ; le dispositif est financé à 95 % par le conseil régional. L'objectif de l'AFPA pour 2014 est de 80 jeunes, avec une cible évaluée à 150 par an.

Source : AFPA d'Aquitaine

Au regard de cette expérimentation, la mission note que la mise en œuvre de dispositifs d'entrées et de sorties permanentes nécessite, outre un investissement pédagogique lourd des CFA qu'il lui apparaît nécessaire de soutenir, une plus grande flexibilité dans l'organisation des modalités de validation de la formation aujourd'hui soumise au calendrier de réunion des jurys.

De ce point de vue, elle recommande une plus large utilisation et un allongement du contrôle en cours de formation (CCF)¹¹⁸.

Recommandation n°31 : Inviter les conseils régionaux à tenir compte dans la dotation versée aux CFA de leur investissement pédagogique en faveur de dispositifs d'entrées et de sorties permanentes.

Recommandation n°32 : Etudier la suppression du contrôle terminal pour les formations de niveau V, étendre le contrôle en cours de formation (CCF) pour les formations de niveaux IV et III et organiser a minima deux sessions de jurys par an.

6.3.2 Simplifier la procédure d'adaptation de la durée du contrat

L'article L.6222-7 du code du travail indique que la durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle est en principe de deux ans¹¹⁹ et peut varier d'un à trois ans en fonction du type de profession, de la qualification préparée et des acquis du jeune. Elle peut être portée à quatre ans lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé.

Ces principes, assez simples dans leur énoncé, ouvrent cependant la possibilité à de nombreuses dérogations qui, si elles participent de la volonté d'apporter souplesse et adaptabilité à la durée légale du contrat en fonction de la situation du jeune, donnent à l'ensemble un caractère très complexe. Ainsi, le code du travail prévoit cinq cas où la durée du contrat peut être soit allongée soit réduite et onze cas où elle peut être réduite, selon des dérogations de droit ou après autorisation délivrée par le recteur ou l'autorité qui en tient lieu.

En pratique, la durée du contrat d'apprentissage tend à se réduire ainsi que le souligne la DARES : en 2011, 49 % des contrats étaient conclus dans le secteur marchand¹²⁰ pour une durée de deux ans ou plus, « soit 5 points de moins qu'en 2010 poursuivant une tendance qui s'était interrompue en 2010 »¹²¹.

¹¹⁸ Pour les formations de niveau V, plus de 80% des acquis sont déjà évalués en CCF.

¹¹⁹ Article R.6222-6 du code du travail.

¹²⁰ 34 % dans le secteur public.

¹²¹ DARES Analyses novembre 2012 n°80.

Face à cette réduction tendancielle de la durée des contrats, qui devrait s'accroître avec d'une part, le développement des passerelles entre voie scolaire et apprentissage et d'autre part, l'essor de l'apprentissage au niveau supérieur (voir supra), la question peut être posée d'une simplification des modalités de fixation de cette durée. Il semble en effet que, dans une grande majorité des cas, la dérogation est accordée tacitement, le contrôle exercé par les autorités rectorales étant soit inexistant, soit très léger du fait de la faiblesse des moyens des services académiques de l'inspection de l'apprentissage (SAIA ; voir supra).

Pour assurer une plus grande fluidité dans la conclusion des contrats d'apprentissage et simplifier la réglementation touffue qui entoure la détermination de sa durée, la mission propose d'une part que la durée du contrat soit fixée d'un commun accord entre l'apprenti, l'entreprise et le CFA en fonction des acquis du jeune et d'autre part, que si cette durée diffère de la durée de principe de deux ans, le directeur du CFA en informe le recteur pour un contrôle *a posteriori* du SAIA.

Recommandation n°33 : Simplifier les modalités de fixation de la durée du contrat en laissant l'apprenti, l'employeur et le CFA déterminer celle-ci, avec un contrôle a posteriori du SAIA.

La mission a par ailleurs eu connaissance des difficultés que pouvaient rencontrer des apprentis reconnus travailleurs handicapés. Certains handicaps nécessitent en effet une adaptation de la durée de la formation tant en CFA qu'en entreprise.

Le « contrat d'apprentissage aménagé » permet à l'apprenti en situation de handicap de bénéficier d'aménagements particuliers pour ce qui concerne sa formation en CFA¹²² : aménagements pédagogiques, organisation de la formation dans un CFA adapté à l'accueil des personnes en situation de handicap, mise en place de cours par correspondance. En outre, il prévoit que la période d'enseignement théorique dispensé en CFA puisse être augmentée d'un an au plus, au début du contrat ou au cours de la formation¹²³. La durée du contrat est alors modifiée pour tenir compte de cette extension et le pourcentage du SMIC pris en compte pour le calcul de la rémunération est majoré, pendant la période de prolongation, de 15 points par rapport à celui appliqué avant cette période.

En entreprise, en revanche, le temps de travail total (CFA + entreprise) de l'apprenti en situation de handicap est identique à celui des autres salariés. Aucun aménagement n'est explicitement prévu par le code du travail, pour ce qui concerne le temps de travail en entreprise. Ainsi une répartition sur trois ans d'une formation prévue sur deux ans augmente le temps de travail en entreprise. Selon les Cap Emploi rencontrés par la mission, ce vide juridique est souvent interprété de manière restrictive et peut constituer un frein à l'entrée en apprentissage pour des personnes en situation de handicap qui ne peuvent supporter la durée collective de travail.

Recommandation n°34 : Compléter l'article L.6222-37 du code du travail, relatif aux aménagements en direction des personnes en situation de handicap, en prévoyant que des aménagements puissent être apportés à l'article L.6222-24 relatif à la durée du travail, tel que le temps partiel en entreprise.

¹²² Articles R.6222-50 et suivants du code du travail.

¹²³ Article R.6222-47 du code du travail.

6.3.3 Aligner les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sur celles du CDD

Comme l'indiquent les articles L.6222-18 et suivants du code du travail, le contrat peut être rompu unilatéralement durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la rupture ne peut intervenir que sur accord écrit des deux parties, sauf en cas de faute grave, de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti, auxquels cas le Conseil des Prud'hommes peut prononcer la rupture.

Les statistiques relatives aux modes de rupture du contrat d'apprentissage

La DARES indique que « *les diverses observations et estimations disponibles convergent vers un taux brut¹²⁴ de rupture anticipée de l'ordre de 25 %, c'est à dire que 25 % des contrats enregistrés n'iraient pas au terme prévu* »¹²⁵.

Cette moyenne recouvre de fortes disparités selon l'âge d'entrée en apprentissage, le niveau d'études de l'apprenti, la taille de l'entreprise d'accueil, la durée du contrat, le secteur d'activité et la région. Au final, un apprenti sur quatre ne va pas au terme de son contrat (soit environ 75 000 par an). Environ un tiers des contrats portant sur des formations de niveau V sont rompus avant leur terme. Selon les branches professionnelles, le taux de rupture oscille entre 10 et 35 %. L'hôtellerie-restauration, les métiers de bouche, le BTP et le commerce sont les secteurs les plus concernés. Le taux est également plus élevé dans les petites entreprises de 1 à 9 salariés.

Cette moyenne doit aussi être pondérée par les ruptures qui interviennent après que le jeune a passé les épreuves de l'examen de fin d'apprentissage. L'enquête « Génération 2004 » du Cereq montre qu'en éliminant ces ruptures dites « administratives », le taux de rupture global est estimé à 11 % (3,6 % pour le supérieur, 9,1 % pour le niveau IV, 15,3 % pour le niveau V)¹²⁶. Dans 25 % des cas, la rupture a lieu au cours des deux premiers mois suivant la signature du contrat. Au-delà de ce délai, elle est convenue d'un commun accord dans la majorité des cas (62 %).

Source : note DARES

Les statistiques relatives aux jugements rendus par les Conseils des Prud'hommes ne permettent pas de dénombrer le nombre de décisions rendues par cette juridiction relatives à la rupture de contrats d'apprentissage. On peut toutefois déduire des données disponibles¹²⁷ qu'elles sont très peu nombreuses. Ainsi, en 2007, les litiges portés par les apprentis, tous motifs confondus, représentaient 0,2 % des décisions des Conseils de Prud'hommes. En agrégeant l'ensemble des demandes introduites par les employeurs là encore quel qu'en soit le motif (0,7 %), et en supposant que toutes ces demandes concernent la rupture d'un contrat d'apprentissage, elles représenteraient moins de 1 % des jugements.

Dès lors, au regard de la charge symbolique négative que peut revêtir le recours au juge prudhommal pour rompre un contrat et considérant le caractère peu usité de cette procédure, la question peut être posée du maintien de ce mode spécifique de rupture.

¹²⁴ Le taux brut de rupture représente l'ensemble des contrats d'apprentissage rompus et ne tient pas compte des jeunes qui retrouvent un nouveau contrat.

¹²⁵ Note DARES 09/13 mai 2013.

¹²⁶ Pour ce qui concerne le contrat de professionnalisation, le taux brut de rupture de contrats est estimé à un niveau inférieur, entre 15 et 20 %. Cela peut s'expliquer par l'âge et le niveau de qualification sensiblement plus élevé des jeunes concernés.

¹²⁷ Infostat justice février 2009 n°105.

En effet, elle n'apparaît pas d'un usage aisé pour les apprentis qui souhaitent quitter leur employeur en cas de conflit. En outre, elle constitue un frein à la conclusion par l'employeur ou l'apprenti d'un nouveau contrat, puisque cela leur est interdit tant que le juge ne s'est pas prononcé. Or selon les informations communiquées à la mission, le délai de prononcé du jugement dépasse 12 mois et dans certains cas 18 mois, voire plus.

Cette interrogation sur le recours au juge prud'homal paraît d'autant plus pertinente que le volet « apprentissage » du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoit dans une nouvelle rédaction de l'article L.6222-7 du code du travail, que le contrat d'apprentissage puisse être conclu « *pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée* »¹²⁸. Dans ce dernier cas, il est prévu que le contrat débute par une période d'apprentissage, régie par les dispositions du contrat d'apprentissage, le CDI ne prenant effet qu'à l'issue de celle-ci.

Ces nouvelles dispositions font directement écho à celles de l'article L.6325-5 alinéa 1 du code du travail régissant le contrat de professionnalisation, qui indiquent que « *le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.* »

Aussi, face à ce rapprochement proposé et afin de clarifier et d'homogénéiser les modes de rupture des contrats en alternance, la mission recommande d'aligner les modes de rupture du futur contrat d'apprentissage à durée limitée et de la future période d'apprentissage du contrat d'apprentissage à durée indéterminée sur celles du CDD¹²⁹, à l'instar de celles du contrat de professionnalisation sous CDD.

Si cette proposition n'était pas retenue, la mission suggère de donner explicitement compétence au référé prud'homal pour statuer sur la rupture d'un contrat d'apprentissage, afin d'accélérer la décision sur la poursuite ou non du contrat tant pour l'apprenti que pour l'employeur.

Recommandation n°35 : Aligner les conditions de rupture du contrat d'apprentissage sur celles du CDD.

¹²⁸ L'alinéa 2 de cette nouvelle rédaction dispose que « *lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par les dispositions du présent titre. A l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les titres I à III, du livre deuxième de la première partie du code du travail, à l'exception de l'article L.1221-19* ».

¹²⁹ Article L.1243-1 du code du travail : « *Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.* »

6.4 Compléter, pour les mineurs, le cadre juridique des dérogations à l'interdiction d'emploi à des travaux dangereux

6.4.1.1 Pour les apprentis mineurs du secteur privé, évaluer la nouvelle procédure de dérogation

Tout comme n'importe quel travailleur mineur¹³⁰, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux dangereux¹³¹. Les activités des secteurs primaires et secondaires, dans lesquels l'apprentissage est très développé, sont particulièrement impactées par ces restrictions.

Pour permettre la formation des jeunes aux métiers concernés, le code du travail prévoit des dérogations, de droit ou sur autorisation de l'inspecteur du travail, à ces interdictions de principe.

La procédure de dérogation a récemment été modifiée par le décret n°2013-914 du 11 octobre 2013. Alors que l'employeur devait auparavant adresser une demande d'autorisation pour chaque apprenti concerné, renouvelable annuellement¹³², il peut désormais solliciter auprès de l'inspecteur du travail une autorisation triennale d'employer des jeunes âgés de moins de 18 ans à des activités dangereuses. Cette autorisation est attachée au lieu de travail où ces activités se déroulent.

La mission a pu noter beaucoup d'interrogations de la part des employeurs ou directeurs de CFA sur la réalité de l'allègement de procédure, censé être apporté par ce nouveau décret. A été particulièrement relevé le fait que l'employeur ou le directeur d'établissement doit renouveler sa demande chaque fois qu'il renouvelle un équipement visé par la dérogation ou, dans le secteur du BTP, chaque fois que l'apprenti change de chantier.

De fait, la protection nécessaire des apprentis mineurs est globale et ne tient pas compte de l'encadrement formatif du jeune. Plusieurs interlocuteurs de la mission ont souligné, pour le regretter, la non-prise en compte de la situation particulière de l'apprentissage dans laquelle le jeune est très encadré dans l'exécution des travaux.

C'est à cette situation que devait répondre l'article L.6222-31 du code du travail introduit par la loi du 24 novembre 2009, qui prévoit un dispositif spécifique pour l'apprentissage¹³³. Celui-ci n'a jamais pu être mis en œuvre faute de décret d'application.

S'agissant, d'une part, des risques particuliers encourus par les apprentis mineurs du fait notamment de leur inexpérience et d'autre part, des situations de travail très différenciées auxquelles ils peuvent être soumis, la mission ne souscrit pas aux demandes visant un dispositif dérogatoire les concernant. Elle recommande en revanche qu'une évaluation de la mise en œuvre du décret du 11 octobre 2013 soit conduite, afin de vérifier si les lourdeurs de la nouvelle procédure de dérogation, indiquées ci-dessus, se vérifient.

¹³⁰ La législation française de protection des travailleurs mineurs s'appuie sur la directive européenne 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail, qui prévoit notamment que les Etats membres prennent des mesures pour protéger les jeunes travailleurs de risques pour leurs santé, leur sécurité et leur développement, et interdisent à cet effet certains travaux dangereux.

¹³¹ Article L.6222-30 du code du travail. La liste de ses travaux a été actualisée par un décret récent n°2013-915 du 11 octobre 2013.

¹³² L'autorisation était valable pour la durée du contrat, sous réserve de l'envoi chaque année d'un nouvel avis favorable de la part du médecin du travail et de l'absence de modification des équipements de travail, des conditions de sécurité et de l'environnement de travail.

¹³³ Article L.6222-31 du code du travail : « Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret et dans des conditions fixées par ce décret, l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur. L'employeur adresse à cette fin une déclaration à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des pouvoirs de contrôle en cours d'exécution du contrat de travail par l'inspection du travail. »

Recommandation n°36 : Engager d'ici fin 2015 une évaluation de la nouvelle procédure de dérogation aux travaux dangereux interdits aux travailleurs mineurs, mise en place par le décret du 11 octobre 2013.

6.4.1.2 Pour les apprentis mineurs du secteur public, mettre en place une procédure de dérogation

Les textes régissant la prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail au sein des services de l'Etat ou des collectivités locales prévoient que, sous réserve de dispositions spécifiques, celles du code du travail sont applicables à leurs agents.

En ce qui concerne la fonction publique hospitalière, l'article L.4111-1 du code du travail indique que les dispositions du code « *dans sa partie relative à la santé et sécurité au travail* » sont applicables « *aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière* ».

Il découle de l'ensemble de ces textes que les règles générales de prévention fixées par le code du travail, y compris celles relatives à la protection des travailleurs mineurs, s'appliquent dans les trois fonctions publiques. Les responsables des établissements publics qui emploient des apprentis mineurs sont en conséquence soumis à l'obligation de ne pas leur faire effectuer des travaux dangereux proscrits par le code du travail, sauf à solliciter une dérogation.

Pour autant, s'il semble que l'inspecteur du travail a compétence pour délivrer cette autorisation à un établissement public de santé¹³⁴, il n'en est pas de même pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale, qui ne sont pas soumises au contrôle de l'inspection du travail.

Dès lors qu'aucune autre procédure spécifique de dérogation n'est prévue, les employeurs de la FPE et de la FPT sont soumis à l'interdiction générale d'emploi des apprentis mineurs aux travaux dangereux visés par le code du travail.

Comme le souligne Laurent HENART, député, dans son rapport d'octobre 2009, « *l'absence de dispositions réglementaires claires sur ce point est fortement préjudiciable aux apprentis concernés tant du point de vue de l'acquisition des savoir-faire que de l'intérêt des tâches à accomplir. Ainsi l'apprenti mineur, recruté par exemple au sein d'un service technique, peut voir considérablement restreindre ses possibilités d'utilisation d'équipements tels que débroussailleuses, tondeuses, tronçonneuses, taille-haies électriques. Cette situation engendre par ailleurs une rupture d'égalité face à l'examen final, les apprentis du secteur public se trouvant alors face à des candidats dont les employeurs ont pu obtenir une dérogation pour utiliser ces équipements.* »

Par conséquent, la mission préconise que soit rapidement mise en place une procédure spécifique de dérogation pour les apprentis mineurs dans la FPE et la FPT. Elle propose que l'autorisation puisse être délivrée par le responsable sur qui pèse l'obligation de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service dans lequel est recruté l'apprenti (autorité territoriale pour les collectivités ; responsable de l'administration centrale ou du service déconcentré pour l'Etat) sur rapport du conseiller de prévention (ou à défaut de l'assistant de prévention) et après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Recommandation n°37 : Mettre en place dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale une procédure de dérogation à l'interdiction d'emploi des apprentis mineurs aux travaux dangereux visés par le code du travail.

¹³⁴ Puisque l'établissement public de santé est soumis au contrôle exercé par les inspecteurs du travail sur l'application des dispositions de la partie 4 du code du travail.

6.5 Adopter un mode de rémunération plus en adéquation avec la contribution des jeunes à l'entreprise

Les éléments pivots pour le calcul de la rémunération de l'apprenti sont son âge et sa progression dans le cycle de formation. Ces critères diffèrent de ceux du contrat de professionnalisation¹³⁵ qui s'appuient sur l'âge et le niveau de la formation. Cependant le niveau de formation de l'apprenti est pris en compte et a un impact sur la rémunération dans deux cas :

- si l'apprenti relève du secteur public, la rémunération est majorée de 10 points s'il prépare un titre ou un diplôme de niveau IV et de 20 points s'il prépare un titre ou un diplôme de niveau III. En revanche, aucune disposition n'est prévue pour la préparation d'un titre ou d'un diplôme supérieur au niveau III¹³⁶ ;
- si l'apprenti est titulaire d'un diplôme de même niveau que le diplôme préparé, la rémunération doit être égale à celle afférente à la dernière année de la durée de la formation, majorée de 15 points¹³⁷.

Tableau 2 : Rémunération des jeunes en alternance

	16 à 17 ans	18-20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
Contrat d'apprentissage ¹³⁸				
1 ^{ère} année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC	
2 ^{nde} année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC	
3 ^{ème} année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC	
Contrat de professionnalisation				
niveau V et infra	55 % du SMIC	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC ou 80 % du salaire conventionnel
niveau IV et +	65 % du SMIC	65 % du SMIC	80 % du SMIC	

Source : Mission

Un certain nombre de conventions collectives (par exemple dans les secteurs du BTP, de la coiffure, de l'ameublement ou du tourisme) prévoient des modalités de rémunération plus avantageuses¹³⁹.

Le mode de rémunération actuel des apprentis pose plusieurs difficultés :

- de cohérence selon que l'apprenti travaille dans le secteur public ou privé : l'existence d'un mode de calcul différent est difficilement compréhensible, alors même que le contrat d'apprentissage reste de droit privé ;

¹³⁵ L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes âgés de 16 à 25 ans, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles (article L6211-2 du code du travail). Le contrat de professionnalisation s'adresse quant à lui aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle (L6325-1 du code du travail).

¹³⁶ Décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial.

¹³⁷ Article R.6222-33 du code du travail.

¹³⁸ Secteur privé hors majoration spécifique prévue par la loi et hors barème conventionnel.

¹³⁹ La DGEFP a dénombré 59 conventions collectives prévoyant des dispositions spécifiques de rémunération des apprentis : majoration des taux légaux ; pourcentage des minima conventionnels ; ... Le Portail de l'alternance comporte un simulateur de calcul de la rémunération des apprentis et des jeunes en contrat de professionnalisation qui prend en compte les dispositions éventuelles d'une convention collective et informe sur le montant des charges sociales afférentes.

- de cohérence avec le système de calcul applicable au contrat de professionnalisation : les jeunes étant dans les deux cas en situation d'apprenant, une rémunération fondée sur des critères différents n'apparaît pas justifiée. L'argument du temps passé en entreprise qui serait supérieur pour le contrat de professionnalisation par rapport au contrat d'apprentissage (et donc justifierait une rémunération plus importante) n'est d'une part pas opérant pour fonder une différence de rémunération liée à l'âge, et d'autre part ne résiste pas à la comparaison des deux barèmes¹⁴⁰ ;
- d'égalité : la charge que représente un jeune de 22 ou 23 ans sans qualification par rapport à un jeune de 18 ans également sans qualification (28 points de SMIC) peut constituer un frein puissant à leur accès à l'apprentissage, alors même que de l'avis des acteurs rencontrés, en particulier les missions locales, ils rencontrent davantage de difficultés à trouver un employeur ;
- d'équité : pour les apprentis d'un même cycle de formation, il peut être difficile de comprendre que, tout au long de leur parcours, leur rémunération connaîtra un écart d'environ 25 points de SMIC du seul fait de leur différence d'âge.

Par conséquent, la mission propose de modifier le barème de rémunération des apprentis pour qu'il soit fonction (comme c'est partiellement le cas aujourd'hui pour l'apprentissage dans le secteur public et pour le contrat de professionnalisation) du niveau du cycle de formation dans lequel est inscrit l'apprenti.

La proposition de la Fédération nationale des associations régionales des directeurs de CFA (FNADIR), transmise à la mission, lui est apparue comme une base de travail intéressante, sous réserve d'un ajustement des taux de rémunération afin qu'ils s'inscrivent dans le barème actuel, pour ne porter préjudice ni aux jeunes ni aux entreprises.

Tableau 3 : Proposition de barème de rémunération des apprentis

Niveau			Proposition FNADIR	Proposition Mission
Niveau V	CAP 1		2nde	25%
	CAP 2		1ère	30%
	MC			
Niveau IV	BP1	BTM 1	Terminale	35%
	BP 2	BTM 2		40%
	MC		53%	
Niveau III		BTS 1	DUT 1	50%
		BTS 2	DUT 2	
Niveau II		Licence		55%
Niveau I		Master 1		65%
		Master 2		

Source : FNADIR, retraitement mission

Les simulations opérées par la mission (voir annexe) conduisent à considérer que le barème proposé conduirait à autant de gagnants que de perdants (180 000 dans les deux cas).

¹⁴⁰ Par exemple, la rémunération d'un apprenti de niveau IV de 18 ans dans sa troisième année d'apprentissage (65 % du SMIC) et d'un jeune du même âge en contrat de professionnalisation Bac pro dans sa deuxième année (65 % du SMIC également), ou encore le très faible écart (2 points de SMIC) existant entre un jeune de 22 ans en dernière année de BTS en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Les écarts salariaux qu'induirait ce système s'établissent à plus de 10 points de SMIC pour les jeunes des premiers niveaux. La mission a conscience que l'opportunité d'une telle réforme peut de ce fait apparaître discutable, d'autant que les jeunes de premier niveau sont souvent issus des familles modestes. Mais, outre que le niveau d'entrée en apprentissage s'accroît et réduira le nombre de jeunes pouvant être défavorisés par le barème proposé, celui-ci facilitera l'accès à l'apprentissage des jeunes les plus âgés sans qualification, ainsi que le maintien de l'apprentissage au niveau V, prépondérant dans les plus petites entreprises.

Cette approche a également l'avantage de prendre en compte l'apport progressif du jeune à l'entreprise qui l'emploie. Elle n'efface pas non plus totalement l'âge et donc les besoins liés à l'autonomie du jeune, puisqu'en principe, plus un apprenti est âgé, plus son niveau dans la formation est élevé¹⁴¹.

C'est pourquoi la mission recommande une réforme du barème de rémunération. Une voie moyenne, moins radicale que celle proposée, devrait moins privilégier l'âge et mieux prendre en compte le niveau de formation, à l'instar du contrat de professionnalisation.

Recommandation n°38 : Adopter un nouveau barème de rémunération des apprentis qui tienne mieux compte du niveau et de la progression dans le cycle de formation.

6.6 Permettre aux apprentis de diversifier leur expérience professionnelle

Comme le souligne le rapport MARCON « *Développer l'alternance dans le secteur de la restauration : pour une stratégie nationale* » (février 2010), la compétence s'acquiert aussi par la multiplicité des expériences.

Certains CFA proposent, outre l'immersion professionnelle chez l'employeur, des stages dans d'autres structures. La mission a ainsi eu connaissance de la formation d'auxiliaire de puériculture, dispensée par le CFA des métiers territoriaux d'Issy-les-Moulineaux, qui comporte – en complément des 61 semaines en collectivité territoriale – la réalisation de six stages de 140 heures chacun dans des structures sanitaires, sociales et médico-sociales, permettant aux apprentis de découvrir différentes pratiques professionnelles, comme l'attestent les témoignages recueillis.

Le code du travail¹⁴² permet également à un apprenti de réaliser son apprentissage au sein d'un groupement d'employeurs. Dans ce cas, l'exercice de la mission de maître d'apprentissage relève de chaque entreprise auprès de laquelle l'apprenti est mis à disposition par le groupement. Au regard des données transmises par la DARES, cette disposition est peu utilisée.

L'article L.6222-5-1¹⁴³ du code du travail ouvre par ailleurs la possibilité pour un apprenti de conclure, à titre dérogatoire et pour l'exercice d'activités saisonnières, un contrat d'apprentissage avec deux employeurs différents, pouvant viser l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP¹⁴⁴. À cet effet, une convention tripartite est signée par l'apprenti et les deux employeurs, et annexée au contrat d'apprentissage. Un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise.

¹⁴¹ Le développement de l'apprentissage dans le niveau supérieur a notamment pour effet d'augmenter la pyramide des âges des apprentis en CFA : l'âge moyen des apprentis est ainsi passé de 18,7 ans en 2006 à 19,2 ans en 2011 (source : note d'information de la DEPP 13-22 octobre 2013).

¹⁴² Article 37 de la loi du 28 juillet 2011 complétant l'article L.1253-12 du code du travail.

¹⁴³ Article L.6222-5-1 du code du travail (créé par la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 – article 6).

¹⁴⁴ L'article D.337-21 du code de l'éducation (modifié par décret du 8 février 2012 – article 1) permet à un apprenti de s'inscrire en vue d'obtenir deux certificats d'aptitude professionnelle à la même session.

La mission n'a pu disposer de données sur le nombre de contrats d'apprentissage conclus avec plusieurs employeurs. Les structures rencontrées, et en particulier les CFA, ont indiqué n'avoir pas connaissance de cas d'apprentis concernés par ce dispositif.

Elles ont en revanche souligné l'utilisation d'un autre outil juridique, la convention de formation complémentaire au contrat d'apprentissage, sans que la mission soit en mesure de corroborer cette information par des données chiffrées.

Prévue par les articles R.6223-10 et suivants du code du travail¹⁴⁵, cette convention permet à un apprenti de compléter sa formation pratique dans une autre entreprise, pour apprendre des techniques et utiliser des équipements non proposés par son employeur, et ainsi bénéficier de l'enseignement le plus complet possible au regard du diplôme ou du titre préparé. Un maître d'apprentissage est désigné dans chaque entreprise. L'accueil de l'apprenti ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Cette possibilité ouverte par le code du travail de diversifier les expériences professionnelles ne semble pas aujourd'hui très utilisée.

C'est pourquoi la mission n'estime pas nécessaire la création de nouveaux outils juridiques, permettant à un apprenti d'effectuer son apprentissage au sein de plusieurs entreprises afin de diversifier son expérience et améliorer son employabilité.

En revanche, pour ce qui concerne le secteur sanitaire, elle propose d'assouplir l'article R.6223-10 du code du travail, en prévoyant de déroger aux deux dispositions prévues à son alinéa 2 lorsqu'elles s'avèrent incompatibles avec le respect des référentiels de formation de diplômés visant l'exercice de professions réglementées, comme indiqué plus haut (cf. recommandation 26).

Elle souligne enfin que la mise en œuvre de ces outils juridiques sera facilitée par l'organisation locale des employeurs privés et publics sur un même secteur d'activité. Elle rappelle à cet effet les conclusions du rapport MARCON proposant de développer les partenariats entre les entreprises, par la création de « *pools d'entreprises* », en particulier dans le secteur de la restauration, afin de mettre en place les formations en apprentissage les plus complètes possibles.

6.7 Prévenir les ruptures de contrat et sécuriser les parcours des apprentis

La question des ruptures de contrats d'apprentissage s'inscrit dans la problématique plus générale de la lutte contre le décrochage scolaire qui est aujourd'hui une préoccupation majeure des pouvoirs publics.

Les motifs de rupture invoqués par les différentes parties prenantes évoluent peu au fil du temps. Du côté des entreprises, les difficultés suivantes sont évoquées : mauvaise orientation, difficultés d'adaptation, problèmes personnels (influence de la famille, problèmes de santé, difficultés matérielles, en particulier de transport et d'hébergement). Les apprentis ont quant à eux une vision un peu différente : ils mettent surtout en avant des problèmes relationnels, notamment avec le maître d'apprentissage, et des difficultés d'adaptation. Entreprises et apprentis se rejoignent cependant sur un point : le manque de dispositif d'accompagnement et de médiation pour aplanir leurs différends.

¹⁴⁵ Code du travail : article R.6223-10 (modifié par décret n°2012-627 du 2 mai 2012 – article 1), article R.6223-11 (modifié par décret n°2012-627 du 2 mai 2012 – article 2), article R.6223-12 (modifié par décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 – article 11 et par décret n°2010-429 du 29 avril 2010 – article 6), article R.6223-14 (créé par décret n°2008-244 du 7 mars 2008), article R.6223-15 (créé par décret n°2008-244 du 7 mars 2008), article R.6223-16 (créé par décret n°2008-244 du 7 mars 2008).

Si une rupture anticipée et réfléchie n'est pas particulièrement pénalisante pour le parcours de l'apprenti, les ruptures subies, qui concernent souvent les populations les plus fragiles, nécessitent la mise en place de dispositifs renforcés de repérage et de soutien. Par ailleurs, les deux tiers des entreprises concernées par une rupture de contrat renoncent provisoirement ou définitivement à l'apprentissage. L'approfondissement des relations entre les établissements de formation et les employeurs apparaît de ce point de vue nécessaire.

Les différentes expériences, menées dans le cadre du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ) ou portées à la connaissance de la mission (cf. annexe 4) témoignent de l'engagement des acteurs locaux sur les ruptures de contrat d'apprentissage. Elles mettent en exergue la plus-value d'un accompagnement de proximité des apprentis et d'un développement des relations entre apprentis, entreprises et établissements de formation, afin de fluidifier les échanges, prévenir d'éventuelles difficultés, encourager le recours à la médiation et accélérer la prise en charge en cas de rupture, avec l'objectif de diminuer le taux de rupture net et de proposer aux apprentis les conditions d'un parcours réussi en apprentissage.

La FNADIR a rappelé à la mission que les CFA développent un accompagnement des apprentis et des entreprises, sans que cela ne soit prévu par la réglementation. Cependant, les dispositifs mis en place sont hétérogènes et la mission ne peut attester de leur existence sur l'ensemble du territoire national.

6.7.1 Accompagner les postulants à l'apprentissage en amont de la signature du contrat

6.7.1.1 Aider les jeunes à préparer leur projet d'apprentissage

La mission a eu connaissance d'un certain nombre de dispositifs ou d'initiatives locales qui proposent un accompagnement du jeune en amont de son apprentissage, dans la formalisation de son projet. Ils permettent, en fonction des contextes et des cultures locales, de limiter le nombre de ruptures de contrat. A titre d'exemples :

- pour la préparation à l'entrée en apprentissage : le « dispositif d'intégration vers l'apprentissage » (DIVA)¹⁴⁶ et le « dispositif d'accès vers l'apprentissage (DAVA) »¹⁴⁷ mis en œuvre en région Lorraine ; la « préparation opérationnelle à l'emploi » (POE) proposée par Pôle emploi¹⁴⁸ ; des expériences multiples de parrainage des apprentis par des chefs d'entreprise ; le projet expérimenté par le conseil régional d'Île-de-France qui permet à des jeunes en lycée professionnel de tester l'apprentissage dans un CFA du Val d'Oise¹⁴⁹ ;
- pour l'appui à la construction du projet d'apprentissage : les « ateliers de recherche de contrats d'apprentissage » (ARCA) mis en place par la Chambre des métiers du territoire de Belfort¹⁵⁰ ; les « plateformes de vocation » de Pôle emploi (méthode de recrutement par simulation) ;
- pour l'accompagnement humain des jeunes, notamment des décrocheurs : le « tutorat externe » assuré par des missions locales (projet « Champagne Alternance »¹⁵¹ par

¹⁴⁶ Il permet à des jeunes décrocheurs de suivre un cursus de formation dans un CFA dans l'attente de la signature d'un contrat.

¹⁴⁷ Il vise à accompagner des décrocheurs en leur proposant une formation sur l'acquisition des connaissances de base et des acquis comportementaux indispensables à la signature d'un contrat d'apprentissage.

¹⁴⁸ Ce dispositif permet d'offrir aux demandeurs d'emploi une formation de mise à niveau pouvant atteindre 400 heures.

¹⁴⁹ Source AEF.

¹⁵⁰ Aide à la rédaction du CV, comportement, analyse de la motivation, etc.

¹⁵¹ Dans le cadre du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse, le projet « Champagne Alternance » vise à mobiliser au sein des Missions locales un dispositif de sas et de suivi des jeunes en amont et en aval de la signature des contrats en alternance, en désignant pour chaque jeune un référent unique (source FEJ).

exemple) ; l'intervention d'éducateurs spécialisés à l'image de l'expérience lancée en Alsace par la Fondation d'Auteuil dans le secteur de l'hôtellerie-restauration¹⁵² ; le soutien individualisé mis en œuvre par la CCI dans les Vosges ;

- pour l'aide à la recherche d'un employeur : de nombreuses initiatives dont celle du conseil régional Aquitaine, intitulée «PREPA» (parcours régional de préparation à l'apprentissage), qui depuis septembre 2011 permet aux jeunes de bénéficier pendant 1 à 3 mois, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, de l'accompagnement du CFA pour consolider leur projet et conclure un contrat d'apprentissage (stages de découverte de l'entreprise, recherche d'un employeur, ...)¹⁵³.

Sur ce dernier point, la mission note avec intérêt que le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit d'élargir les missions des CFA à l'appui des postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Cette mission inscrite désormais dans les textes peut faciliter le développement d'actions de préparation du jeune à l'apprentissage.

6.7.1.2 Mieux formaliser le processus de recrutement des apprentis, en particulier dans les entreprises de petite taille

La construction d'une relation de confiance entre l'entreprise et l'apprenti s'avère souvent déterminante pour la pérennité du contrat d'apprentissage. Elle passe par le bon déroulement de l'entretien d'embauche, en particulier dans les petites entreprises.

Cet entretien est facilité par la mise en œuvre d'une méthode formalisée de recrutement permettant la validation du projet de l'apprenti et l'appréciation de sa motivation, une sensibilisation aux règles de l'alternance, l'examen du programme de formation en CFA et en entreprise, l'explicitation des conditions de travail (horaires, congés, salaire, ...) et des modalités d'évaluation dans l'entreprise. L'absence d'une telle méthode semble être un facteur de risque de rupture aggravant, surtout si des difficultés relationnelles apparaissent ultérieurement.

Certaines entreprises, notamment celles de taille moyenne et grande, plutôt dans le secteur industriel, délèguent aux CFA une partie de la procédure de recrutement, en leur fournissant un cahier des charges. Des entretiens individuels sont organisés pour s'assurer des choix d'orientation et de la motivation des jeunes, présélectionnés par le CFA, parfois en présence des parents.

Si ce processus tend à se développer, il est parfois contesté pour plusieurs motifs. D'abord, la phase de recherche d'un contrat, en autonomie par le jeune, est partie intégrante de la formation en apprentissage. Ensuite, cette évolution tendrait à accentuer les inégalités entre les jeunes qui possèdent les « savoir-être » souhaités et/ou requis par le monde de l'entreprise et ceux qui en sont dépourvus. En dépit des réserves énoncées ci-dessus, les bénéfices sur la prévention des ruptures d'une co-organisation du processus de recrutement CFA-entreprise sont tels que la mission propose que soit formalisé dans un cahier des charges concerté le recrutement des apprentis.

Recommandation n°39 : Inciter les CFA à formaliser dans un cahier des charges concerté avec l'entreprise le processus de recrutement des apprentis, pour les entreprises qui le souhaitent.

¹⁵² Cette expérimentation a donné de très bons résultats : 100 % des jeunes ont obtenu leur CAP et le taux de rupture des contrats n'a pas dépassé 10 %. D'après les données transmises par la fondation, le coût de ce dispositif d'accompagnement renforcé s'élève à 15 200 € pour 20 jeunes, soit 760 € par jeune (source : amendement n°144C de Gérard Cherpion).

¹⁵³ Le dispositif « PREPA » est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans accompagnés par les missions locales. Un dispositif similaire, « PREPA H », est ouvert aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge. En 2012, deux tiers des issues sont positives dont environ 50% en contrat d'apprentissage.

6.7.2 Accompagner les apprentis tout au long de l'exécution de leur contrat

6.7.2.1 Faciliter l'insertion dans l'entreprise des apprentis en améliorant l'accueil, le suivi et la formation

Outre les périodes d'orientation et de choix de l'entreprise, les moments critiques au cours desquels les risques de rupture sont les plus importants sont l'accueil dans l'entreprise, la fin de la période d'essai et les périodes de vacances dont les apprentis ne bénéficient pas. Une étude réalisée en 2004 par l'Observatoire régional des métiers de la région PACA a ainsi montré que les ruptures de contrat en première année intervenaient principalement entre le début de la période d'essai et les deux premiers mois suivant la fin de cette période, et qu'une fois ce cap passé, l'apprentissage remplissait parfaitement sa fonction intégratrice.

Pour aider les apprentis à s'insérer dans leur entreprise d'accueil, la mission a recensé plusieurs pistes d'action qu'il convient de promouvoir :

- renforcer les compétences de base des apprentis, à l'image de l'expérimentation conduite depuis 2009 par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme auprès de 50 CFA répartis dans neuf régions, pour accompagner, outiller et former les équipes des centres à la prise en charge de l'illettrisme ;
- proposer une pédagogie personnalisée de l'alternance, tenant compte du parcours spécifique de l'apprenti, mettant en cohérence les savoirs et compétences construits dans chacun des lieux de formation (CFA et entreprise) et renforçant les liens entre le formateur référent et le maître d'apprentissage (formalisation des relations, points téléphoniques réguliers, généralisation du livret d'apprentissage électronique, ...). La prise en compte des évaluations réalisées par le maître d'apprentissage dans le cadre du CCF, lors de l'examen final, rend cette évolution qualitative hautement souhaitable ;
- adapter le rythme de l'alternance à l'âge des apprentis et aux métiers exercés, comme l'ont fait certains CFA pour atténuer le choc d'une transition brutale entre le collège et l'apprentissage, et pour éviter les phénomènes d'isolement et de désocialisation¹⁵⁴ ;
- valoriser l'implication de l'apprenti en entreprise : la création en Seine-et-Marne en 2009 par le CFA de la CMA de « fiches contrat », détaillant les missions qui alimentent le portefeuille de compétences du jeune en entreprise, constitue à ce titre une expérience intéressante ;
- améliorer le suivi de l'apprenti en entreprise, au travers de visites du formateur référent régulières, programmées et en présence de l'apprenti. Selon les interlocuteurs de la mission, le suivi des jeunes en difficulté par des référents externes permet aussi de faire évoluer le regard porté par l'entreprise d'accueil. Il est également essentiel que l'employeur signale dans les plus brefs délais au CFA, et le cas échéant à la mission locale, les absences ou le décrochage de l'apprenti.

Le projet de loi précité envisage de confier aux CFA la mission d'assurer la cohérence des formations dispensées en centre et en entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage. Il serait souhaitable que les SAIA animent les CFA sur la base des propositions ci-dessus.

¹⁵⁴ Par exemple, les lundis et mardis au CFA et les trois autres jours de la semaine en entreprise pour les apprentis de niveau V ; puis une semaine sur deux pour les apprentis de niveau IV.

6.7.2.2 Améliorer les conditions de vie des apprentis

Malgré le volontarisme déployé par les différents financeurs de l'apprentissage, les difficultés financières et logistiques que rencontrent les apprentis, principalement en matière d'hébergement et de transport, demeurent un frein à leur entrée en apprentissage et peuvent conduire à une rupture de contrat.

Dans un contexte économique de plus en plus difficile pour les jeunes, les conseils régionaux ont tous, diversement, mis en place des dispositifs de soutien financier aux apprentis, complémentaires aux moyens mobilisés par l'État (bourses et carte d'étudiant des métiers notamment) : aide au transport, à l'hébergement et à la restauration (THR), aide au premier équipement (vêtements de travail, ordinateurs portables, ...), aide à l'accès aux activités culturelles, attribution de fonds sociaux via les CFA, etc.

De plus en plus, les conseils régionaux cherchent à articuler et à mettre en cohérence l'ensemble de leurs politiques d'accompagnement en rapprochant le profil des apprentis (origine sociale, niveau de formation, spécialité choisie, ...) des caractéristiques des entreprises (taille, secteurs d'activité, pratiques de gestion des ressources humaines, ...). Il s'agit pour eux de mieux identifier les points de fragilité des jeunes dans leurs relations avec le CFA et l'entreprise (éloignement, isolement, situation familiale et financière difficile, etc.) et, partant de cela, de tenter de rapprocher l'offre de formation par apprentissage du domicile des jeunes, par exemple par la création d'antennes de CFA ou de formations à distance.

► Un accès mal aisé au logement parfois rédhibitoire

De nombreux apprentis connaissent d'importantes difficultés pour assumer financièrement la double (voire triple) résidence attachée au déroulement de leur formation, du fait de l'éloignement entre leur domicile, le CFA et l'entreprise d'accueil. Par ailleurs, le parc locatif permettant des baux de courte durée correspondant aux périodes d'alternance est peu développé.

Dans ce contexte, les conseils régionaux et les CFA s'efforcent de diversifier les réponses apportées aux jeunes : construction et rénovation d'internats au sein des CFA ; cofinancement de « maisons des apprenants » ; prise en charge du coût de l'hôtel pour les apprentis arrivant le dimanche soir¹⁵⁵ ; logement des apprentis chez des particuliers¹⁵⁶ ; attribution d'un chèque « habitat »¹⁵⁷ ; aide financière à l'accès en foyer de jeunes travailleurs (FJT) ; etc.

De son côté, depuis 2010, l'État a doté l'alternance de 500 millions d'euros dans le cadre du programme d'investissements d'avenir (PIA), dont 250 millions d'euros pour l'hébergement des apprentis. 4 500 places supplémentaires d'hébergement ont ainsi pu être financées autour de projets variés : une résidence hôtelière à vocation sociale à Lormont (Gironde), des logements diffus pour des jeunes apprentis et saisonniers en milieu rural (projet « Apprentoît » en Lot-et-Garonne), une résidence FJT (Pyrénées-Atlantiques) ; etc.

Enfin, le groupe SOLENDI, acteur du logement social, a mis à la disposition de l'Association nationale des apprentis de France (ANAF) une enveloppe de 1 000 aides « Mobili-Jeunes » en 2012, qui ont pour objet la prise en charge partielle du loyer des apprentis¹⁵⁸ et le versement d'une avance à chaque début de trimestre.

¹⁵⁵ Mesure mise en œuvre par le CFA BTP de Blanquefort en Gironde.

¹⁵⁶ Dispositif « Un, deux, toit » lancée par le conseil régional Aquitaine avec le soutien du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ).

¹⁵⁷ Expérimentation lancée par l'Union régionale pour l'habitat des jeunes (URHAJ) de Rhône-Alpes.

¹⁵⁸ Dans la limite de 100 € par mois.

➤ Une mobilité toujours difficile, notamment pour les apprentis les plus jeunes

L'accès à l'offre d'apprentissage dépend étroitement de la capacité des jeunes à être mobiles. Or le blocage psychologique face à la mobilité géographique reste un facteur majeur de rejet de l'apprentissage. Force est de constater que le choix du métier est encore aujourd'hui très souvent dicté par la plus ou moins grande proximité du CFA et/ou de l'employeur, du domicile. Dans ce contexte, les apprentis rencontrés par la mission ont logiquement mis en avant les difficultés liées à la mobilité tout en soulignant, paradoxalement, leur volonté de privilégier l'hébergement à domicile plutôt que l'internat, quitte à effectuer de longs trajets.

Les conseils régionaux avec le soutien des branches professionnelles s'efforcent, avec difficulté, de corriger les inégalités territoriales d'accès à l'apprentissage corrélées au déficit de transports en commun en zones rurales. Cette situation est particulièrement pénalisante pour les apprentis mineurs. Peuvent être citées les initiatives suivantes : construction d'antennes délocalisées pour rapprocher les lieux de formation des bassins d'emplois et ainsi limiter les déplacements ; attribution d'aides à la mobilité pour le trajet domicile-CFA ; aide au permis de conduire ou à l'achat d'un véhicule deux ou quatre roues ; financement de lignes de transport spécifiques permettant de rejoindre un CFA, etc.

Le projet de loi précité prévoit de confier aux CFA la mission d'accompagner les apprentis pour résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage, en lien avec le service public de l'emploi (en particulier les missions locales).

6.7.3 Sécuriser le parcours des apprentis en cas de difficultés

6.7.3.1 Accélérer l'information des établissements de formation sur les ruptures de contrat pour une prise en charge plus rapide des apprentis

Le code du travail prévoit les différents cas de rupture d'un contrat d'apprentissage (cf. supra). Dans les cas de résiliation pendant la période d'essai ou d'un commun accord, aucun délai de transmission du document attestant la rupture du contrat d'apprentissage n'est fixé. À défaut d'avoir été informé des difficultés rencontrées par l'apprenti et/ou l'employeur en amont de la rupture, l'établissement de formation ne peut lancer la procédure de prise en charge, ce qui accroît le risque d'abandon.

Par conséquent, la mission suggère d'ajouter un délai maximum de 15 jours pour notifier la résiliation d'un contrat d'apprentissage pendant la période d'essai ou d'un commun accord.

Recommandation n°40 : Instaurer un délai de 15 jours pour la notification, par l'employeur au CFA, de la résiliation d'un contrat d'apprentissage pendant la période d'essai ou d'un commun accord entre les parties.

6.7.3.2 Encourager la médiation et accompagner les apprentis et les employeurs en cas de rupture

Pour prévenir, limiter ou à défaut accompagner les ruptures de contrat d'apprentissage, diverses mesures nationales ou locales ont été mises en place, afin que ces ruptures débouchent sur une issue positive tant pour l'apprenti (signature d'un nouveau contrat par exemple) que pour l'employeur (éviter qu'il renonce temporairement ou définitivement à l'accueil d'apprentis).

L'article L.6222-39 du code du travail prévoit que dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (CCI, CMA, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par celles-ci puisse être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre l'employeur et l'apprenti ou sa famille, au sujet de l'exécution du contrat d'apprentissage (temps de travail, rémunération, congés par exemple) ou de sa résiliation.

Le médiateur de l'apprentissage examine et recherche des solutions aux litiges, en favorisant le dialogue entre les parties ; il ne prend pas de décision et ne se substitue ni à l'inspection du travail, ni au SAIA.

La mission s'interroge toutefois sur la connaissance par les apprentis de ce dispositif. Ainsi, l'enquête réalisée par le Centre de formation de l'INSEE (CEFIL)¹⁵⁹, auprès de 3 025 apprentis d'Aquitaine, indique que 87 % des 630 répondants ne connaissent pas le médiateur de l'apprentissage mais qu'en revanche la moitié de ceux qui le connaissaient l'ont rencontré.

La mission préconise par conséquent une meilleure information des apprentis et des entreprises par les établissements de formation et les chambres consulaires.

La mission note que le projet de loi précité prévoit d'élargir les missions des CFA à l'appui des apprentis à la recherche d'un nouvel employeur en cas de rupture de contrat, en lien avec le service public de l'emploi.

Elle suggère d'explicitier également le rôle des CFA en termes d'appui aux apprentis et aux employeurs dans la prévention des conflits, en lien avec les médiateurs de l'apprentissage des chambres consulaires.

Recommandation n°41 : Elargir les missions des CFA à la prévention des conflits entre employeurs et apprentis. Ajouter à la rédaction envisagée pour l'article L.6231-1 du code du travail que les CFA assurent la prévention des ruptures de contrats d'apprentissage notamment en lien avec les médiateurs prévus à l'article L.6222-39.

6.7.3.3 Accompagner les jeunes vers une sortie positive

L'article L.6341-3 du code du travail¹⁶⁰ prévoit que les apprentis dont le contrat a été rompu (sans qu'ils soient à l'origine de cette rupture) peuvent poursuivre leur formation au CFA sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant une période de trois mois maximum.

Comme le précise l'instruction de la DGEFP du 25 janvier 2010, durant cette période limitée de formation, les jeunes ne perçoivent pas de rémunération au titre de la formation professionnelle. En revanche, leur protection sociale est financée par l'État, tandis que les organismes gestionnaires des CFA, financés par les conseils régionaux, assument le surcoût pédagogique éventuel lié à leur accueil ou leur maintien en formation. En plus de la formation, les jeunes doivent bénéficier d'un accompagnement à la recherche d'un nouveau contrat d'apprentissage.

L'instruction précise que les coordonnées des jeunes, qui n'auraient pas trouvé d'employeur à l'issue des trois mois, soient transmises rapidement au rectorat et aux missions locales afin qu'une solution puisse être trouvée dans les meilleurs délais (inscription en lycée professionnel, accompagnement vers une autre formation ou vers l'emploi).

¹⁵⁹ « La rupture des contrats d'apprentissage » : présentation des principaux résultats d'une enquête réalisée par le CEFIL début 2013 auprès d'apprentis ayant rompu un contrat d'apprentissage entre le 30 septembre 2011 et le 1er octobre 2012 ; document remis par la DIRECCTE Aquitaine.

¹⁶⁰ Article L.6341-3 du code du travail (modifié par la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 – article 25).

La mission n'a pu disposer de données sur le nombre d'apprentis bénéficiaires de cette mesure. En revanche, selon les données de la DARES, 84 % des ruptures étudiées sont suivies (entre juin 2010 et août 2013) d'une réintégration dans l'apprentissage ; 84 % de ces réintégrations se concrétisent par la signature d'un seul contrat et 16 % de deux contrats et plus. Le temps passé entre la rupture du contrat et le premier retour dans le dispositif est court : moins de trois mois dans 78 % des cas. Toutefois, environ 60 % des premières réintégrations aboutissent à une nouvelle sortie prématurée.

Dès lors, le fait que la mesure prévue par le code du travail soit limitée à trois mois peut constituer un frein à la poursuite du parcours en apprentissage pour un apprenti qui n'aurait pas trouvé de nouvel employeur ou dont la rupture du contrat interviendrait peu de temps avant l'examen pour l'obtention du diplôme ou du titre visé.

Au regard de ces éléments, la mission recommande d'autoriser les directeurs de CFA à déroger, au cas par cas et sous réserve de l'agrément du conseil régional, au délai maximum de trois mois prévu à l'article L.6341-3 du code du travail, pour pouvoir conserver les apprentis en rupture de contrat pendant le temps nécessaire à la recherche d'une solution de sortie positive.

Recommandation n°42 : Autoriser les directeurs de CFA, après accord du conseil régional, à déroger au délai maximum de trois mois, prévu à l'article L.6341-3 du code du travail, pour pouvoir conserver les apprentis en rupture de contrat pendant le temps nécessaire à la recherche d'une solution de sortie positive.

3EME PARTIE - GARANTIR UNE COHERENCE NATIONALE A UNE POLITIQUE DECENTRALISEE

1 CENTRER LA GOUVERNANCE NATIONALE SUR LE CNFPTLV

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), créé par la loi du 4 mai 2004¹⁶¹, est une instance de consultation et de concertation sur le champ de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

La loi du 24 novembre 2009¹⁶² a étendu sa compétence à la formation professionnelle initiale et fortement élargi ses missions d'études et d'évaluation.

C'est un lieu essentiel d'échange et d'information entre l'Etat, les partenaires sociaux et les conseils régionaux, sur les politiques de formation professionnelle initiale et continue pour partie conduite par l'Etat au plan national, et pour partie décentralisée auprès des conseils régionaux.

Le CNFPTLV

Le Conseil national de la formation professionnelle, tout au long de la vie (CNFPTLV) est placé auprès du Premier ministre. Il comprend les différents ministères concernés par la formation professionnelle, les partenaires sociaux, les 26 conseils régionaux, les chambres consulaires, des parlementaires et des personnalités qualifiées. Il s'appuie sur un Secrétariat permanent composé de 8 personnes, dont le Secrétaire général et 4 cadres A.

Il est chargé de rendre un avis sur les textes législatifs et réglementaires, d'évaluer les politiques de formation aux niveaux régional, national, sectoriel et interprofessionnel, de favoriser, au plan national, la concertation entre l'Etat, les conseils régionaux et les partenaires sociaux et les autres acteurs pour la définition des orientations pluriannuelles et des priorités annuelles des politiques de formation professionnelle initiale et continue, ainsi que la conception et la mise en œuvre de ces politiques et de contribuer à l'animation du débat public sur l'ensemble du champ.

La politique de l'apprentissage fait l'objet de nombreux travaux au sein du Conseil. Celui-ci publie, depuis 2007, dans le cadre de sa commission des comptes, un rapport annuel sur le financement et les effectifs de l'apprentissage qui permet de rapprocher les données physiques et financières de l'apprentissage ; il réunit régulièrement un groupe technique « apprentissage » pour échanger entre acteurs des régions, partenaires sociaux et administrations centrales sur les enjeux et les évolutions de la politique de l'apprentissage.

Il a, en 2008, animé une réflexion sur les opérations d'information, de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage dont les travaux ont conduit à une réforme de la procédure d'établissement des listes des premières formations technologiques et professionnelles ouvrant droit à la taxe d'apprentissage, publiées par le préfet de région.

La mission souligne le caractère stratégique que peuvent revêtir les travaux du conseil dans un contexte de décentralisation accrue de la politique d'apprentissage. Il peut être un lieu de mise en cohérence des politiques nationales impactant l'apprentissage, et de capitalisation des politiques régionales d'apprentissage conduites par les conseils régionaux afin de disposer d'une vision d'ensemble de celles-ci.

¹⁶¹ Loi n°2004-931 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et décret n°2011-1002 du 24 août 2011 sur les commissions composant le conseil.

¹⁶² Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale prévoit une fusion du CNFPTLV et du Conseil national de l'emploi et la création d'un Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) afin de favoriser le rapprochement des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle.

A la suite du rapport de l'IGAS relatif à la territorialisation des politiques de l'emploi¹⁶³, la mission souligne l'intérêt, dans la perspective du nouvel exercice de décentralisation de doter cette nouvelle instance de moyens de fonctionnement adéquats afin qu'elle puisse effectivement assurer sa mission de coordination et de mise en perspective des politiques d'emploi, d'orientation et de formation et notamment sur le champ de l'apprentissage.

L'élargissement de ses missions sans accroissement de ses moyens conduirait à appauvrir les travaux actuels reconnus pour leur qualité.

Recommandation n°43 : Doter le futur CNEFOP des moyens nécessaires pour améliorer la connaissance et l'information sur l'apprentissage et poursuivre une animation concertée de cette politique.

2 PRIVILEGIER LE CCREFP COMME LE LIEU DE CONCERTATION SUR LA POLITIQUE REGIONALE DE L'APPRENTISSAGE

Instauré par la loi de modernisation sociale et le décret du 29 avril 2002¹⁶⁴, le CCREFP s'est substitué au COREF qui du fait, tant de sa composition très large que de ses modalités de fonctionnement, n'avait en règle générale que très peu pu jouer le rôle de coordination qui lui est assigné au plan régional.

La mission des CCREFP est de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, études, suivi et évaluation des politiques.

Il peut, dans le cadre de ses travaux, se doter de « *commissions nécessaires à son fonctionnement, notamment en matière d'information, d'orientation, de validation des acquis de l'expérience, de formation des demandeurs d'emploi, et de formation en alternance, ...* »¹⁶⁵.

En matière d'apprentissage, les attributions du CCREFP sont larges puisqu'il est amené à se prononcer sur la carte des formations et sur la régulation annuelle des ouvertures et fermetures de section. Il se prononce également sur la création ou la suppression des CFA, sur le financement de l'apprentissage, ...

L'étude conduite fin 2012 par le CNFPTLV montre que les CCREFP ont des difficultés à jouer leur rôle de coordination des politiques d'emploi et de formation professionnelle conduites par l'ensemble des acteurs régionaux du fait d'une multitude d'autres instances ayant peu ou prou le même objet, de l'absence de priorisation des différentes missions qui leur sont confiées, et enfin, de la faiblesse de leurs moyens d'animation.

¹⁶³ Rapport IGAS RM 2013-091P MAP « Il paraît clair en effet que le CNEOFP ne pourra effectivement et opérationnellement remplir sa fonction qu'autant qu'il disposera des moyens humains pour assurer la préparation et le suivi des travaux et d'un budget minimal pour engager des évaluations et assurer la liaison avec les CCREFP », p.83.

¹⁶⁴ Décret n°2002-658 du 29 avril 2002.

¹⁶⁵ Article R.6123-27 du code du travail.

Il semble toutefois que la réforme introduite par la loi de 2009, qui responsabilise fortement le CCREFP dans l'élaboration CPRDFP, a permis une revalorisation en même temps qu'un repositionnement de cette instance. C'est le constat fait par l'étude précitée du CNFPTLV mais également par l'IGAS : « *La signature des CPRDFP et la réactivation des CCREFP permettent de progresser vers la mise en cohérence des politiques de formation au niveau régional.... Dans le cadre des négociations des CPRDFP, tous les CCREFP ont néanmoins été en mesure de jouer le rôle de préparation qui leur avait été assigné par la loi* »¹⁶⁶.

Le projet de loi précité, à l'instar de ce qui est envisagé au plan national, la fusion des instances régionales en charge des questions d'emploi et de formation et d'orientation avec la création du comité de coordination régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Ainsi que le souligne le rapport précité de l'IGAS relatif à l'évaluation de la politique territoriale de l'emploi, cette nouvelle instance n'a de chance de remplir sa fonction qu'autant qu'elle sera dotée de moyens adaptés. Il est proposé que ce point soit intégré dans la négociation des futurs contrats de projet régionaux.

Recommandation n°44 : Doter le CREFOP, dans le cadre des futurs contrats de plan Etat-Région, de moyens adaptés permettant un suivi et une évaluation de la politique régionale de l'apprentissage.

3 CONSTRUIRE DE NOUVEAUX INSTRUMENTS DE PARTENARIATS REGIONAUX

3.1 Le nouvel enjeu des contrats d'objectifs et de moyens

L'article 32 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a créé les contrats d'objectifs et de moyens (COM) pour le développement de l'apprentissage.

Cette intervention de l'Etat en faveur d'une politique qui depuis 1983 fait partie des compétences régionales a été diversement appréciée par les conseils régionaux.

Ils y ont vu une « renationalisation » et une manière pour l'Etat d'opérer un transfert de charges en promouvant l'apprentissage au détriment de la voie scolaire. L'ARF indiquait ainsi dans un communiqué du 16 mars 2011 que : « *les Régions expriment les plus vives inquiétudes sur la politique de vases communicants mise en place par l'Etat : suppression de sections en lycées professionnels et objectifs d'augmentation corrélative des effectifs en section d'apprentissage, avec le transfert de charges afférent* ».

Pour autant, l'Etat peut faire valoir une certaine légitimité à influencer sur la politique de l'apprentissage des conseils régionaux : il s'agit, en premier lieu, d'une politique dont les résultats en termes d'insertion montrent qu'elle peut contribuer efficacement à l'emploi des jeunes sur lequel l'Etat a une responsabilité première. En second lieu, l'Etat est l'un des premiers financeurs de la politique de l'apprentissage via les exonérations de charges sociales accordées aux employeurs et aux apprentis. Enfin, il est en charge de l'encadrement juridique et pédagogique du dispositif.

L'apprentissage qui se trouve à la confluence des problématiques d'emploi et de formation illustre l'enjeu de l'évolution de la coopération renouvelée entre les conseils régionaux, l'Etat mais aussi les partenaires sociaux, dans un contexte de décentralisation accrue.

¹⁶⁶ Rapport IGAS RM2012-080P.

L'article 6 du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale¹⁶⁷, s'il est voté dans sa rédaction actuelle, va mettre en exergue cet enjeu. Poursuivant une logique de clarification par la constitution d'un bloc de compétence des conseils régionaux sur la formation professionnelle et l'apprentissage, il laisse en effet à ces derniers l'initiative de conclure des COM avec leurs partenaires régionaux.

Ce renversement des prérogatives peut amener soit à une « autonomie » de la politique régionale de l'apprentissage, soit au contraire au maintien d'une dynamique partenariale entre les conseils régionaux et les services de l'Etat (éducation nationale et emploi) et autres acteurs de l'apprentissage, fondée sur l'analyse des besoins en compétences et emploi, la gestion de la carte des formations, la complémentarité des mesures en faveur des jeunes, la continuité et la sécurisation des parcours de formation.

Les contrats d'objectifs et de moyens (COM)

Les objectifs de développement quantitatifs et qualitatifs inscrits dans l'ensemble des contrats devaient permettre de passer de 360 000 apprentis en 2005 à 500 000 jeunes en apprentissage fin de 2009, soit une augmentation de près de 40 %.

Une enveloppe de 1,4 milliards d'euros pour la période 2005-2010¹⁶⁸ avait été affectée au financement des actions prévues dans les COM.

L'exercice a été renouvelé pour la période 2011-2015, accompagné d'une enveloppe de 1,7 milliards d'euros soient + 21,4 % par rapport à la première génération de contrats. L'objectif à atteindre était fixé à 580 000 apprentis fin 2015.

Constatant les résultats mitigés de la première génération de contrats¹⁶⁹, l'Etat a soumis le financement des nouveaux COM à un renforcement des modalités de financement du programme d'actions prévu (avec une parité de financement entre l'apport de l'État et l'effort des conseils régionaux) et des modalités de suivi¹⁷⁰.

Cette dynamique peut être recherchée dans une rénovation des contrats d'objectifs territoriaux.

3.2 Refonder les instruments de partenariat avec les branches professionnelles

Dès 1983, la loi de décentralisation accompagnait le transfert de compétences aux conseils régionaux d'une possibilité pour elles de conclure des conventions de partenariat pour le développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

¹⁶⁷ Cet article 6 modifie l'article L.6211-3 du code du travail par les dispositions suivantes : « Pour le développement de l'apprentissage, la région peut élaborer et conclure des contrats d'objectifs et de moyens avec : 1° L'Etat ; 2° Les organismes consulaires ; 3° Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives. D'autres parties peuvent également être associées à ces contrats. »

¹⁶⁸ Financée via le fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (devenu compte d'affectation spéciale depuis la loi de finances rectificative du 29 juillet 2011).

¹⁶⁹ Le rapport IGAS « bilan évaluation des contrats d'objectifs et de moyens pour le développement et la modernisation de l'apprentissage » indiquait que « si l'apport financier du FNDMA avait indéniablement contribué à l'accroissement des effectifs d'apprentis depuis 2004, il était difficile de mesurer l'effet levier réel qu'il avait eu sur l'effort des régions ». Il recommandait un recentrage des objectifs des COM et une amélioration des modalités de suivi.

¹⁷⁰ Circulaire du 2 février 2011.

La loi du 23 juillet 1987¹⁷¹ puis les lois du 20 décembre 1993¹⁷² et du 13 août 2004¹⁷³ sont venues conforter cette possibilité en permettant la conclusion de contrats d'objectifs territoriaux (COT) en élargissant très largement leurs champs.

Ils visent aujourd'hui aux termes de l'article L.214-13 V du code de l'éducation au « *développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels. Ces contrats déterminent notamment les objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue* ».

3.2.1 Les COT : un instrument qui apparaît diversement mobilisé malgré des atouts indéniables

Malgré l'intérêt porté par les partenaires sociaux dans leurs accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 5 octobre 2009¹⁷⁴ à ce type de contractualisation, les COT ont connu un développement mitigé.

L'évaluation¹⁷⁵ réalisée sous l'égide du CNFPTLV des contrats d'objectifs territoriaux montre que les conseils régionaux se sont très diversement saisis de cet instrument.

Les évaluateurs comptabilisaient 157 COT conclus dans l'ensemble des régions (25 sur 26 ayant répondu à l'enquête) mais avec un spectre de répartition large : deux conseils régionaux n'ayant conclu aucun COT et cinq en ayant conclu plus de 10 dont un 16. La quasi-totalité des contrats comprenait des dispositions sur l'apprentissage. Les évaluateurs relevaient dans leur rapport les atouts et les limites de ce type de contractualisation.

En termes d'atouts, ils notaient notamment que les COT conduisaient à la création d'un espace de dialogue entre les pouvoirs publics et les professions sur l'emploi et la formation, à une action plus coordonnée sur la promotion des métiers et l'orientation (actions de découvertes des métiers, forums, stands, accueil d'enseignants et de conseillers d'orientation) ; ils permettaient un élargissement de la problématique formation et insertion professionnelle à celle plus globale de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

L'évaluation relevait toutefois un certain nombre de points plus négatifs tenant au caractère parfois très général et peu « contractuel » des objectifs, la plupart du temps non assortis d'engagements financiers, à la pesanteur des logiques de branche et donc à la difficulté à prendre en compte des logiques de compétences et de qualification plus transversales ou encore à la lourdeur et la lenteur des procédures de conclusion et de suivi des COT.

Dans l'avis qu'il a rendu le 16 avril 2008 sur ce rapport d'évaluation, le CNFPTLV s'est prononcé pour une reconfiguration des COT dans une perspective plus globale portant sur la formation tout au long de la vie, et plus structurante en sortant des approches aujourd'hui très segmentées autour des branches pour aller vers des politiques de filière.

¹⁷¹ Loi n°87 572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage.

¹⁷² Loi n°93 313 quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

¹⁷³ Loi n°2004-809 relative aux libertés et responsabilités locales.

¹⁷⁴ L'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 fixe un contenu pour ces conventions d'objectifs : les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification ; la localisation souhaitable des formations ; la durée prévisionnelle des formations en organismes de formation ; les types d'action susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles ; les actions à conduire en direction des publics prioritaires définis par un accord de branche.

¹⁷⁵ AMNYOS et DUBOUCHET-BERLIOZ mars 2008.

3.2.2 L'unification nécessaire des instruments de contractualisation régionale avec les branches

Le partenariat avec les branches professionnelles pour le développement d'actions en faveur de l'emploi et de la formation repose aujourd'hui, en ce qui concerne les instruments de l'Etat, sur, d'une part, les COT et, d'autre part, les engagements de développement de l'emploi et des compétences ¹⁷⁶(EDEC).

La loi ne prévoit pas expressément l'association des conseils régionaux aux conclusions des EDEC, mais l'article L.6121-3 du code du travail les autorise à conclure des conventions avec les OPCA pour le financement d'actions de formation continue en direction des salariés. De fait, beaucoup de conseils régionaux sont engagés aujourd'hui dans ce type d'actions soit en partenariat avec l'Etat, soit directement par des conventionnements avec les branches.

Poursuivant un objectif de renforcement de la concertation entre l'Etat, les conseils régionaux et les partenaires sociaux au plan territorial en matière d'emploi et de formation, le projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires, présenté au conseil des ministres du 10 avril 2013, prévoit l'inclusion dans le code du travail d'un nouvel article destiné à donner plus de cohérence aux partenariats avec les branches professionnelles.

Le projet est ainsi rédigé :

« Art. L.6121-4. - Des conventions annuelles ou pluriannuelles peuvent être conclues, au niveau sectoriel, entre la région, les branches professionnelles concernées par le développement de la formation professionnelle initiale et continue, ainsi que l'État lorsqu'il intervient en application de l'article L.5121-1, pour coordonner différentes voies de formations professionnelles, notamment de formation professionnelle alternée et de formation des demandeurs d'emploi. Dans le cadre fixé par les conventions annuelles citées à l'alinéa précédent, les régions peuvent conclure des conventions avec les organismes paritaires collecteurs agréés. Conformément aux stipulations du contrat de plan régional de développement de l'orientation et des formations professionnelles défini à l'article L.214-13 du code de l'éducation, ces conventions peuvent déterminer l'étendue et les conditions de participation des régions au financement des actions de formation définies à l'article L.6313-1 du présent code ainsi qu'à la rémunération des bénéficiaires des actions de formation, notamment des bénéficiaires d'un congé individuel de formation. »

Cette disposition ne semble pas reprise dans le projet de loi relatif à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale. La mission le regrette, car ce type de contractualisation serait de nature à simplifier le paysage des contractualisations territoriales et à faciliter la jonction entre politique d'emploi et politique de formation, ainsi que le préconisait le CNFPTLV dans sa délibération du 16 avril 2008. Il entrerait également en résonance avec la perspective d'adossage des OCTA aux OPCA, prévue par le projet de loi de réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage. La mission préconise qu'elle soit reprise dans le projet de loi par amendement lors du débat parlementaire.

Recommandation n°45 : Unifier les différents outils de contractualisation régionale avec les branches professionnelles, dans les champs de l'emploi et de la formation.

Il conviendrait, pour asseoir complètement cet objectif de cohésion, de supprimer formellement les COT et de renvoyer explicitement pour la déclinaison du CPRDF à la conclusion de ces nouvelles conventions.

¹⁷⁶ Les EDEC font l'objet des dispositions de l'article L.5121-1 du code du travail. Ils comportent deux volets : un volet prospectif (CEP : contrat d'études prévisionnelles) et un volet déploiement de l'action (ADEC : actions de développement de l'emploi et des compétences).

4 ACCROITRE LA COHERENCE DES COUTS DE FORMATION

Le financement des CFA est assuré notamment par la fraction de la taxe d'apprentissage obligatoirement versée par l'entreprise aux CFA qui accueillent son ou ses apprentis¹⁷⁷. Ce financement, appelé concours obligatoire, est fonction du coût de la formation déclaré par le CFA et publié annuellement par le préfet de région sur la base des informations qui lui sont transmises par le président du conseil régional.

La méthode de calcul du coût de chaque section de formation est déterminante puisque d'elle dépend in fine globalement, le volume de places en apprentissage susceptibles d'être financées par la taxe d'apprentissage ou par les moyens budgétaires des conseils régionaux.

4.1 La détermination des coûts de formation au sein des CFA n'est pas fondée sur un cadre fiable

Comme l'a constaté le CNFPTLV¹⁷⁸, la détermination des coûts de formation au sein des CFA n'est pas fondée sur un cadre fiable. En effet, les coûts aujourd'hui déclarés par les CFA sont très hétérogènes, sans que des éléments objectifs puissent justifier cette situation.

Le rapport constate ainsi, à partir d'un examen des listes de coûts publiés par les préfets de 15 régions, des écarts très importants de coûts pour une même formation entre régions et parfois même au sein d'une même région, que les contextes locaux ne peuvent pas entièrement justifier.

Tableau 4 : Ecart de coûts entre région pour un même diplôme

Formation	Fourchette de coûts entre les régions
Bac pro boulanger -pâtissier	3 378 €/ 9 891 €
Bac pro décolletage	4 153 €/ 23 600 €
Bac pro maintenance	1 087 €/ 14 000 €
CAP charcutier -traiteur	2 244 €/ 10 935 €

Source : CNFPTLV

Tableau 5 : Ecart de coût au sein d'une même région

	Bac Pro commerce	Bac pro. technicien d'usinage	CAP Boulanger
	Coût moyen : 5 762€	Coût moyen : 12 321€	Coût moyen : 4 043€
CFA1	5 018 €	9 097 €	2 262 €
CFA 2	3 680 €	14 265 €	5 992 €
CFA 3	5 655 €	11 893 €	3 802 €
CFA 4	5 016 €	14 028 €	4 115 €
CFA 5	6 371 €		
CFA 6	8 830 €		

Source : CNFPTLV

¹⁷⁷ Le versement est effectué par le truchement d'un Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

¹⁷⁸ « Le coût par apprenti, les aspects méthodologiques », CNFPTLV, octobre 2013.

Les écarts de coût constatés tiennent, selon l'analyse du CNFPTLV, à un ensemble de facteurs liés aux pratiques de gestion des CFA, à la nature de leur organisme gestionnaire, à leur environnement, aux spécificités de formation, mais « aussi et surtout au mode de calcul ». En effet, d'une part, beaucoup de CFA ne dispose pas de comptabilité analytique leur permettant une affectation précise des coûts et d'autre part, les recommandations formulées par les conseils régionaux sur ce point ne sont pas homogènes et cohérentes entre elles.

Le CNFPTLV formule à cet égard, dans son rapport précité, 22 recommandations visant à une harmonisation du mode de détermination du coût de formation par apprenti, sur l'ensemble du territoire.

Ce rapport ayant fait l'objet d'un avis positif du Conseil, il serait nécessaire que ces recommandations puissent être reprises dans un texte de nature réglementaire afin que puisse être harmonisé le mode de calcul des coûts par les CFA sur l'ensemble du territoire. La mission note avec intérêt que le projet de loi déjà cité prévoit cette harmonisation.

Recommandation n°46 : Mettre en place par voie réglementaire les recommandations du CNFPTLV relatives au calcul des coûts de formation au sein des CFA.

4.2 Harmoniser la détermination des coûts de formation

La facturation des coûts de formation donne lieu à des pratiques contestables de certains CFA qui sollicitent directement auprès des apprentis et de leurs employeurs¹⁷⁹ des contributions financières destinées à couvrir les frais liés à la formation.

Si la Cour d'Appel de Lyon, dans un arrêt rendu le 25 novembre 2008¹⁸⁰, a eu à se prononcer sur la licéité d'une contribution financière demandées aux apprentis, elle s'est fondée, pour condamner le CFA à rembourser les sommes versées, sur les dispositions de la convention de création du CFA qui prohibait la perception de droits d'inscription demandés aux apprentis et à leur employeur, et non pas sur des dispositions légales ou réglementaires.

De fait, il n'existe pas de bases juridiques légales ou réglementaires à opposer à ces demandes de contributions.

Le code du travail ne prévoit pas explicitement le principe de la gratuité de la formation pour les apprentis. Pour ce qui concerne les entreprises, il indique simplement que « *l'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais* »¹⁸¹.

Le code de l'éducation n'est pas plus disert, bien qu'il puisse appuyer l'argument de gratuité des formations par apprentissage, à partir d'un raisonnement par « ricochet » : l'apprentissage concourant « *aux objectifs éducatifs de la Nation* »¹⁸², il doit être gratuit puisque l'enseignement public est, aux termes du code de l'éducation et du préambule de la Constitution de 1946, lui même gratuit.

¹⁷⁹ Pour ce qui concerne les entreprises, au-delà de la contribution au titre du quota obligatoire versée par le biais de l'OCTA.

¹⁸⁰ Cour d'appel de Lyon première chambre civile B – Stépan et Syndicat national des personnes de l'enseignement et de la formation privé c/ Association CFA des métiers, du commerce, de l'industrie et de l'artisanat de Saint-Etienne et de Montbrison.

¹⁸¹ Article L.6224-4 du code du travail.

¹⁸² Article L.6211-1 alinéa 1 du code de l'éducation.

La mission a relevé que le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale dans sa version soumise à la consultation des partenaires sociaux, prévoyait qu'un article L.6325-2-1 du code du travail indique que « *les organismes public ou privés de formation ne peuvent conditionner l'inscription du salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature que ce soit.* » Elle a également noté, s'agissant de l'apprentissage, que le projet de loi indiquait également (L.6233-1-1) que les CFA « *ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement par son employeur d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit* » et qu'aucune contrepartie financière ne pouvait être demandée « *aux parties au contrat d'apprentissage, à l'occasion de sa conclusion, de son enregistrement de sa rupture* » (L.6221-2). La mission suggère que le principe de gratuité pour l'apprentissage soit mentionné de manière aussi explicite que pour le contrat de professionnalisation.

La mission suggère qu'une interdiction similaire soit prévue pour les apprentis et leur famille, car ils sont, pour beaucoup d'entre eux, les moins à même de se défendre de telles pratiques.

S'agissant du périmètre de la gratuité, quelques conseils régionaux ont pris les devants et ont établi une liste des frais qui pour eux relèvent directement de la formation, et ceux qui ne pouvant y être rattachées peuvent être facturés aux apprentis ou aux entreprises.¹⁸³

Il semble utile pour harmoniser les pratiques et respecter un principe d'égalité de traitement des apprentis et des entreprises que le principe de gratuité de la formation soit rappelé dans la loi, et qu'un cadre clair et harmonisé soit établi pour les contributions hors formation (frais d'accès au foyer, ou au centre documentaire, frais de photocopie, ...) pouvant être facturées aux entreprises ou aux apprentis.

Le CNFPTLV pourrait être chargé d'en proposer la liste après concertation, à charge ensuite pour les conseils régionaux d'inclure ses dispositions dans leur conventionnement avec les CFA.

Recommandation n°47 : Affirmer explicitement dans la loi la gratuité de la formation par apprentissage.

Recommandation n°48 : Confier au CNFPTLV le soin de proposer en concertation avec tous les acteurs et en s'appuyant sur les pratiques régionales, une définition des prestations accompagnant la formation susceptibles d'être facturées aux apprentis.

Christian VILLE
Stéphanie DUPAYS
Inspection générale des affaires sociales

Corinne DESFORGES
Hélène MARTIN
Inspection générale de l'administration

Alain PLAUD
Inspection générale de l'administration,
de l'éducation nationale et de la recherche

Miriam BENAC
Jean-Pierre COLLIGNON
Inspection générale de l'Education nationale

¹⁸³ Ile de France et Rhône Alpes notamment.

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

N°	Recommandation
1	Clarifier les objectifs politiques et les priorités assignés à l'apprentissage au sein de l'Etat, d'une part, et entre l'Etat, les conseils régionaux et les partenaires sociaux, d'autre part.
2	Afficher des objectifs pour l'éducation nationale en matière d'apprentissage tant sur le plan quantitatif que qualitatif (niveaux de formation, types de spécialités, parcours, passerelles etc.), et mieux prendre en compte les spécificités de l'apprentissage au niveau des modalités de certification lors de rénovation des diplômes professionnels.
3	Prendre en compte l'existence d'un CFA dans le sur-classement des établissements et dans leurs dotations en moyens.
4	Afin de faciliter l'intégration de l'apprentissage dans le système scolaire, ouvrir une concertation au sein de l'éducation nationale afin de simplifier les conditions financières et règlementaires permettant aux personnels titulaires d'effectuer l'intégralité de leur service en apprentissage.
5	Demander aux recteurs d'élaborer, dans le cadre des travaux du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), un plan de développement de l'apprentissage en EPLE qui sera examiné par le futur Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et actualisé chaque année lors des discussions relatives à la carte des formations.
6	Rendre obligatoire la participation de tous les collégiens à au moins une session de découverte de l'apprentissage (visite de CFA, rencontre avec des apprentis et employeurs, découverte d'un cursus en alternance etc.) et généraliser une information sur l'apprentissage dans le cadre des mini-stages de découverte professionnelle ¹⁸⁴ .
7	Dans le cadre de la formation continue, mobiliser les personnels porteurs de messages sur l'orientation (conseillers d'orientation psychologues, professeurs principaux, directeurs de SEGPA, etc.), sur les atouts de la filière apprentissage et, dans le cadre de la formation initiale, introduire un module apprentissage dans la formation des nouveaux enseignants au sein des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) ¹⁸⁵ .
8	Institutionnaliser l'accès à l'apprentissage, en le prenant mieux en compte dans les procédures d'orientation de fin de 3ème et en intégrant (notamment par l'identification et la comptabilisation des aspirants apprentis) l'ensemble des formations par apprentissage dans APB.
9	Utiliser réellement et judicieusement les différentes formes de « préapprentissage » sous statut scolaire qui coexistent aujourd'hui et faire évoluer les pratiques pédagogiques, afin d'accompagner les jeunes dans la détermination de leurs motivations et de leurs centres d'intérêt.
10	Conforter la logique de « parcours » par rapport à celle de « structure », y compris au niveau de l'enseignement supérieur, en développant des parcours combinant statut scolaire et apprentissage. Pour cela il convient de : <ul style="list-style-type: none"> - développer la mise en place de passerelles ; - développer la « mixité des publics » permettant de regrouper des jeunes de statuts différents dans une même formation ;

¹⁸⁴ Article L.332-3 du code de l'éducation.

¹⁸⁵ Ce module pourrait opportunément être dispensé par un binôme chef d'entreprise/chef d'établissement.

	<ul style="list-style-type: none"> - développer la logique de réseaux d'établissements, dans un partenariat gagnant-gagnant avec les CFA de branches ; - conforter la place de l'apprentissage dans les processus de labellisation « lycée des métiers » et « campus des métiers et des qualifications » ; - inviter les services centraux de l'éducation nationale à ouvrir une réflexion sur un allègement des contraintes de gestion qui pèsent sur les EPLE (modalités de calcul de la dotation globale horaire (DGH), modalités de calcul des services des enseignants de formations mixtes, question des emplois gagés, etc.).
11	Inciter les branches professionnelles, dans leurs négociations sur la formation professionnelle, à négocier des objectifs quantitatifs et qualitatifs (outils de connaissance des métiers, accueil, « statut » du maître d'apprentissage, ...) sur l'apprentissage.
12	Inclure, dans la négociation obligatoire sur la GPEC dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, les modalités permettant de satisfaire à l'obligation du quota d'alternants.
13	Organiser, au sein du service public de l'emploi régional (SPER), un suivi régional des offres de contrat en alternance collectées par Pôle emploi.
14	Mettre à disposition de Pôle emploi, des missions locales et des développeurs de l'alternance la liste des entreprises soumises à la CSA.
15	Organiser sur la base d'un cahier des charges commun une coordination des développeurs des différents réseaux au sein du service public de l'emploi régional (SPER).
16	Mettre en place l'inventaire des certifications et habilitations prévu par la loi du 24 novembre 2009, et opérer prioritairement le recensement de celles relatives aux compétences transversales mises en œuvre par les maîtres d'apprentissage et tuteurs.
17	Confier définitivement la mission de contrôle financier des CFA exercée par les SAIA aux conseils régionaux, sans préjudice des attributions des autres corps de contrôle.
18	Mobiliser les SAIA et les corps d'inspection pédagogique de l'éducation nationale sur le contrôle pédagogique des opérateurs de l'apprentissage en distinguant plus clairement, au sein du SAIA, ce qui relève de l'expertise et du contrôle de ce qui relève de la gouvernance académique et du développement qualitatif du réseau de l'apprentissage.
19	Habiller les CFA à recourir au contrôle en cours de formation (CCF) sur un rythme triennal sauf en cas de changement de l'équipe de formateurs ou de dysfonctionnement avérés.
20	Organiser, dans le cadre du futur CNEFOP, la communication sur l'apprentissage autour de messages clés communs et assurer le lien entre les dispositifs d'information et de rapprochement offre/demande d'apprentissage.
21	Veiller à conforter dans les prochains contrats de plan les moyens des OREF et les positionner explicitement sur un appui à la préparation de la carte des formations.
22	Intégrer dans le code de la fonction publique une disposition législative indiquant que les personnes morales de droit public peuvent conclure des contrats d'apprentissage.
23	Supprimer le PACTE
24	Développer les CFA « territoriaux » en s'appuyant sur des sections des CFA existants, ou sur des sections spécifiques lorsque les métiers sont propres à la fonction publique territoriale.
25	Comptabiliser chaque apprenti pour un 1/2 ETP dans le calcul du plafond d'emploi des ministères employeurs.

26	Modifier les dispositions de l'article R.6223-10 I du code du travail afin d'inclure, lorsque le référentiel du diplôme l'exige, la réalisation de la formation pratique dans plusieurs établissements.
27	Tenir compte d'une partie du temps passé sous contrat d'apprentissage pour le calcul de l'ancienneté de l'apprenti nommé stagiaire dans la fonction publique.
28	Clarifier dans une concertation interministérielle les conditions de préparation par apprentissage des titres à finalité professionnelle.
29	Assurer l'enregistrement dématérialisé du contrat.
30	Compléter le projet de rédaction du nouvel article L.6221-2 du code du travail en proscrivant la facturation aux entreprises de toutes prestations liées à la conclusion, l'enregistrement ou la rupture du contrat d'apprentissage.
31	Inviter les conseils régionaux à tenir compte dans la dotation versée aux CFA de leur investissement pédagogique en faveur de dispositifs d'entrées et de sorties permanentes.
32	Etudier la suppression du contrôle terminal pour les formations de niveau V, étendre le contrôle en cours de formation (CCF) pour les formations de niveaux IV et III et organiser a minima deux sessions de jurys par an.
33	Simplifier les modalités de fixation de la durée du contrat en laissant l'apprenti, l'employeur et le CFA déterminer celle-ci, avec un contrôle a posteriori du SAIA.
34	Compléter l'article L.6222-37 du code du travail, relatif aux aménagements en direction des personnes en situation de handicap, en prévoyant que des aménagements puissent être apportés à l'article L.6222-24 relatif à la durée du travail, tel que le temps partiel en entreprise.
35	Aligner les conditions de rupture du contrat d'apprentissage sur celles du CDD.
36	Engager d'ici fin 2015 une évaluation de la nouvelle procédure de dérogation aux travaux dangereux interdits aux travailleurs mineurs, mise en place par le décret du 11 octobre 2013.
37	Mettre en place dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale une procédure de dérogation à l'interdiction d'emploi des apprentis mineurs aux travaux dangereux visés par le code du travail.
38	Adopter un nouveau barème de rémunération des apprentis qui tienne mieux compte du niveau et de la progression dans le cycle de formation.
39	Inciter les CFA à formaliser dans un cahier des charges concerté avec l'entreprise le processus de recrutement des apprentis, pour les entreprises qui le souhaitent.
40	Instaurer un délai de 15 jours pour la notification, par l'employeur au CFA, de la résiliation d'un contrat d'apprentissage pendant la période d'essai ou d'un commun accord entre les parties.
41	Elargir les missions des CFA à la prévention des conflits entre employeurs et apprentis. Ajouter à la rédaction envisagée pour l'article L.6231-1 du code du travail que les CFA assurent la prévention des ruptures de contrats d'apprentissage notamment en lien avec les médiateurs prévus à l'article L.6222-39.
42	Autoriser les directeurs de CFA, après accord du conseil régional, à déroger au délai maximum de trois mois, prévu à l'article L.6341-3 du code du travail, pour pouvoir conserver les apprentis en rupture de contrat pendant le temps nécessaire à la recherche d'une solution de sortie positive.
43	Doter le futur CNEFOP des moyens nécessaires pour améliorer la connaissance et l'information sur l'apprentissage et poursuivre une animation concertée de cette politique.

44	Doter le CREFOP, dans le cadre des futurs contrats de plan Etat-Région, de moyens adaptés permettant un suivi et une évaluation de la politique régionale de l'apprentissage.
45	Unifier les différents outils de contractualisation régionale avec les branches professionnelles, dans les champs de l'emploi et de la formation.
46	Mettre en place par voie réglementaire les recommandations du CNFPTLV relatives au calcul des coûts de formation au sein des CFA.
47	Affirmer explicitement dans la loi la gratuité de la formation par apprentissage.
48	Confier au CNFPTLV le soin de proposer en concertation avec tous les acteurs et en s'appuyant sur les pratiques régionales, une définition des prestations accompagnant la formation susceptibles d'être facturées aux apprentis.

N°	Recommandations	Administration pilote
1	Clarifier les objectifs politiques et les priorités assignés à l'apprentissage au sein de l'Etat, d'une part, et entre l'Etat, les conseils régionaux, et les partenaires sociaux, d'autre part.	Interministériel
16	Mettre en place l'inventaire des certifications et habilitations prévu par la loi du 24 novembre 2009, et opérer prioritairement le recensement de celles relatives aux compétences transversales mises en œuvre par les maîtres d'apprentissage et tuteurs.	
17	Confier définitivement la mission de contrôle financier des CFA exercée par les SAIA aux conseils régionaux sans préjudice des attributions des autres corps de contrôle	
20	Organiser dans le cadre du futur CNEFOP la communication sur l'apprentissage autour de messages clés communs et assurer le lien entre les dispositifs d'information et de rapprochement offre/demande d'apprentissage	
21	Veiller à conforter dans les prochains contrats de plan les moyens des OREF et les positionner explicitement les OREF sur un appui à la préparation de la carte des formations.	
26	Modifier les dispositions de l'article R.6223-10 I du code du travail afin d'inclure, lorsque le référentiel du diplôme l'exige, la réalisation de la formation pratique dans plusieurs établissements.	
28	Clarifier dans une concertation interministérielle les conditions de préparation par apprentissage des titres à finalité professionnelle.	
33	Simplifier les modalités de fixation de la durée du contrat en laissant l'apprenti, l'employeur et le CFA déterminer celle-ci, avec un contrôle a posteriori du SAIA.	
39	Inciter les CFA à formaliser dans un cahier des charges concerté avec l'entreprise le processus de recrutement de l'apprenti, pour les entreprises qui le souhaitent	
43	Doter le futur CNEFOP des moyens nécessaires pour améliorer la connaissance et l'information sur l'apprentissage et poursuivre une animation concertée de cette politique.	
44	Doter les futurs CREFOP dans le cadre des futurs contrats de plan Etat-Région de moyens adaptés permettant un suivi et une évaluation de la politique régionale de l'apprentissage	
47	Affirmer explicitement dans la loi la gratuité de la formation par apprentissage.	

48	Confier au CNFPTLV le soin de proposer en concertation avec tous les acteurs et en s'appuyant sur les pratiques régionales, une définition des prestations accompagnant la formation susceptibles d'être facturées aux apprentis.	
2	Afficher des objectifs pour l'éducation nationale en matière d'apprentissage tant sur le plan quantitatif que qualitatif (niveaux de formation, types de spécialités, parcours, passerelles etc.), et mieux prendre en compte les spécificités de l'apprentissage au niveau des modalités de certification lors de la rénovation des diplômes professionnels.	
3	Prendre en compte l'existence d'un CFA dans le sur-classement des établissements et dans les dotations en moyens.	
4	Afin de faciliter l'intégration de l'apprentissage dans le système scolaire, ouvrir une concertation au sein de l'éducation nationale afin de simplifier les conditions financières et réglementaires permettant aux personnels titulaires d'effectuer l'intégralité de leur service en apprentissage.	
5	Demander aux recteurs d'élaborer dans le cadre des travaux du CPRDFP, un plan de développement de l'apprentissage en EPLE, qui sera examiné par le futur CREFOP et actualisé chaque année lors des discussions relatives à la carte des formations.	
6	Rendre obligatoire la participation de tous les collégiens à au moins une session de découverte de l'apprentissage (visite de CFA, rencontre avec des apprentis et employeurs, découverte d'un cursus en alternance etc.) et généraliser une information sur l'apprentissage dans le cadre des mini-stages de découverte professionnelle.	Ministère de l'éducation nationale
7	Dans le cadre de la formation continue, mobiliser les personnels porteurs de messages sur l'orientation (conseillers d'orientation professionnelle COP, professeurs principaux, directeurs de SEGPA etc.), sur les atouts de la filière apprentissage et, dans le cadre de la formation initiale, introduire un module apprentissage dans la formation des nouveaux enseignants au sein des Ecoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE).	
8	Institutionnaliser l'accès à l'apprentissage, en le prenant mieux en compte dans les procédures d'orientation de fin de 3ème et en intégrant (notamment par l'identification et la comptabilisation des aspirants apprentis) l'ensemble des formations par apprentissage dans APB.	
9	Utiliser réellement et judicieusement les différentes formes de « préapprentissage » sous statut scolaire qui coexistent aujourd'hui et faire évoluer les pratiques pédagogiques, afin d'accompagner les jeunes dans la détermination de leurs motivations et de leurs centres d'intérêt.	

10	<p>Conforter la logique de « parcours » par rapport à celle de « structure », y compris au niveau de l'enseignement supérieur, en développant des parcours combinant statut scolaire et apprentissage. Pour cela il convient de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développer la mise en place de passerelles ; - développer la « mixité des publics » permettant de regrouper des jeunes de statuts différents dans une même formation ; - développer la logique de réseaux d'établissements, dans un partenariat gagnant-gagnant avec les CFA de branches ; - conforter la place de l'apprentissage dans les processus de labellisation « lycée des métiers » et « campus des métiers et des qualifications » ; - inviter les services centraux de l'éducation nationale à ouvrir une réflexion sur un allègement des contraintes de gestion qui pèsent sur les EPLE (modalités de calcul de la DGH, modalités de calcul des services des enseignants de formations mixtes, question des emplois gagés etc.). 	
18	Mobiliser les SAIA et les corps d'inspection pédagogique de l'éducation nationale sur le contrôle pédagogique des opérateurs de l'apprentissage en distinguant plus clairement, au sein du SAIA, ce qui relève de l'expertise et du contrôle de ce qui relève de la gouvernance académique et du développement qualitatif du réseau de l'apprentissage.	Ministère de l'éducation nationale
19	Habiler les CFA à recourir au CCF sur un rythme triennal sauf en cas de changement de l'équipe de formateurs ou de dysfonctionnement avéré.	
32	Etudier la suppression du contrôle terminal pour les formations de niveau V, étendre le CCF pour les formations de niveaux IV et III et organiser a minima deux sessions de jurys par an.	
11	Inciter les branches professionnelles, dans leurs négociations sur la formation professionnelle, à négocier des objectifs quantitatifs et qualitatifs (outils de connaissance des métiers, accueil, « statut » du maître d'apprentissage, ...) sur l'apprentissage.	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
12	Inclure dans la négociation obligatoire sur la GPEC dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, les modalités permettant de satisfaire à l'obligation du quota d'alternants.	
13	Organiser, au sein du service public de l'emploi régional, un suivi régional des offres de contrat en alternance collectées par Pôle emploi.	
14	Mettre à disposition de Pôle emploi, des missions locales et des développeurs de l'alternance la liste des entreprises soumises à la CSA.	
15	Organiser sur la base d'un cahier des charges commun une coordination des développeurs des différents réseaux au sein du SPER.	

29	Assurer l'enregistrement dématérialisé du contrat.	
30	Compléter le projet de rédaction du nouvel article L.6221-2 du code du travail en proscrivant la facturation aux entreprises de toutes prestations liées à la conclusion, l'enregistrement ou la rupture du contrat d'apprentissage.	
31	Inviter les conseils régionaux à tenir compte dans la dotation versée aux CFA de leur investissement pédagogique en faveur de dispositifs d'entrées et de sorties permanentes.	
34	Compléter l'article L.6222-37 du code du travail, relatif aux aménagements en direction des personnes en situation de handicap, en prévoyant que des aménagements puissent être apportés à l'article L.6222-24 relatif à la durée du travail, tel que le temps partiel en entreprise.	
35	Aligner les conditions de rupture du contrat d'apprentissage sur celles du CDD.	
36	Engager d'ici fin 2015 une évaluation de la nouvelle procédure de dérogation aux travaux dangereux interdits aux travailleurs mineurs, mise en place par le décret du 11 octobre 2013.	
38	Adopter un nouveau barème de rémunération des apprentis qui tienne mieux compte du niveau et de la progression dans le cycle de formation.	
40	Instaurer un délai de 15 jours pour la notification, par l'employeur au CFA, de la résiliation d'un contrat d'apprentissage pendant la période d'essai ou d'un commun accord entre les parties.	
41	Elargir les missions des CFA à la prévention des conflits entre employeurs et apprentis. Ajouter à la rédaction envisagée pour l'article L.6231-1 que les CFA assurent la prévention des ruptures de contrats d'apprentissage notamment en lien avec les médiateurs prévus à l'article L.6222-39.	
42	Autoriser les directeurs de CFA à déroger au délai maximum de trois mois, pour pouvoir conserver les apprentis en rupture de contrat pendant le temps nécessaire à la recherche d'une solution de sortie positive.	
45	Unifier les différents outils de contractualisation régionale avec les branches professionnelles, dans le champ emploi et formation.	
46	Mettre en place par voie réglementaire les recommandations du CNFPTLV relatives au calcul des coûts de formation au sein des CFA	
22	Intégrer dans le code de la fonction publique une disposition législative indiquant que les personnes morales de droit public peuvent conclure des contrats d'apprentissage.	Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique
23	Supprimer le Pacte	
24	Développer les CFA « territoriaux » en s'appuyant sur des sections des CFA existants, ou sur des sections spécifiques lorsque les métiers sont propres à la FPT.	

25	Comptabiliser chaque apprenti pour un demi-ETP dans le calcul du plafond d'emploi des ministères employeurs.	
27	Tenir compte d'une partie du temps passé sous contrat d'apprentissage pour le calcul de l'ancienneté de l'apprenti nommé stagiaire dans la fonction publique.	
37	Mettre en place dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale une procédure de dérogation à l'interdiction d'emploi des apprentis mineurs aux travaux dangereux visées par le code du travail	

LETTRE DE MISSION

Inspection Générale Des Affaires Sociales
24 OCT. 2013
N° 458



Ministère de l'Éducation Nationale
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle
et du Dialogue social
Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation
et de la Fonction publique

Les Directeurs de Cabinet

PARIS, LE 23 OCTOBRE 2013

Nos Réf. : DV/JG/SM/D. 13004165

Messieurs,

Dans le cadre des travaux conduits au titre de la démarche de modernisation de l'action publique (MAP), l'IGAS et l'IGF ont remis en juin 2013 un rapport proposant des pistes de réforme des aides financières à l'alternance sous contrat de travail. Elles portaient notamment sur un redéploiement de certaines aides aux employeurs d'apprentis afin de favoriser le développement de cette voie de formation.

Dans la perspective de l'élaboration du volet apprentissage du prochain projet de loi relatif à la formation professionnelle, et en lien avec les compétences renforcées des régions telles qu'elles sont prévues dans le projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi, nous souhaitons aujourd'hui que ce travail soit complété par une analyse des obstacles qui, au-delà des aspects financiers, entravent le développement de l'apprentissage.

La décision a donc été prise de confier sur ce registre une mission conjointe à l'IGAS, l'IGEN, et l'IGAENR. La note de problématique ci-joint précise le champ et les objectifs de cette mission, qui devra contribuer à atteindre l'objectif de 500 000 apprentis en 2017.

La mission s'attachera notamment, sur la base d'un diagnostic de la situation actuelle, à analyser les possibilités d'élargir l'offre d'apprentissage dans les secteurs professionnels où elle est peu développée, notamment dans la Fonction publique et au sein même des lycées professionnels et technologiques conformément au souhait commun des ministres de l'Éducation nationale et du Travail.

Monsieur Jean-Yves DANIEL
Doyen de l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale
Monsieur Thierry BOSSARD
Chef de service de l'Inspection Générale de l'Administration
de l'Éducation Nationale et de la Recherche
Monsieur Pierre BOISSIER
Chef de l'Inspection Générale des Affaires Sociales
Monsieur Marc ABADIE
Chef de l'Inspection Générale de l'Administration

.../...

La mission devra remettre ses conclusions au plus tard le 30 novembre 2013, afin que ses conclusions puissent être exploitées dans le cadre de la préparation du projet de loi relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de notre considération distinguée

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized initial 'A' that loops around the name 'SINÉ'.

Alexandre SINÉ

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'G' followed by 'ATEAU'.

Gilles GATEAU

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized initial 'R' followed by 'AUDE'.

Jean-Yves RAUDE

LES FREINS NON FINANCIERS AU DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Dans le cadre des travaux d'évaluation des politiques publiques conduits au titre de la démarche de modernisation de l'action publique (MAP), l'IGAS et l'IGF ont remis en juin 2013 un rapport pointant des pistes de réforme des aides financières à l'alternance sous contrat de travail. Elles portaient notamment sur un redéploiement de certaines aides aux employeurs d'apprentis afin de favoriser le développement de cette voie de formation.

A l'issue de ces investigations, le Gouvernement souhaite prolonger ce travail par une analyse des obstacles qui, au-delà des aspects financiers, entravent le développement de l'apprentissage.

1 CONTEXTE DE LA MISSION

1.1 L'accès à l'emploi des jeunes en France reste difficile

Sur les 30 dernières années la situation des jeunes en France a connu une évolution sensible du fait de l'accroissement de la scolarisation. Mais, abstraction faite de l'impact mécanique de ce phénomène, les conditions d'accès à l'emploi des jeunes ont peu changé au cours de cette période et constituent une caractéristique durable de notre système économique et social comme le confirment les comparaisons internationales.

Au regard de l'emploi les jeunes sont d'abord victimes d'un « sur chômage » : depuis la fin des années 70 leur taux de chômage n'est jamais descendu au-dessous de 15 % et représente aujourd'hui près du double du taux de chômage de l'ensemble de la population.¹ En 2011, le taux de chômage des jeunes actifs de 15 à 29 ans s'établit à 17% contre 9,8% en moyenne (source DARES enquête Emploi).

Ensuite, quand ils sont en emploi, les jeunes sont plus souvent que leurs aînés dans des emplois précaires de faible qualité. Près des trois quarts des embauches des jeunes de moins de 25 s'effectuent sous la forme de contrats à durée déterminée, ou dans le cadre d'un temps partiel subi.

Cependant les jeunes ne sont pas tous égaux au regard de l'accès à l'emploi. Le lien entre qualification et accès à l'emploi est en effet très significatif en France et il est d'autant plus fort que le niveau de diplôme est plus élevé : ainsi fin 2010, parmi les jeunes ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans, le taux de chômage des non-diplômés ou diplômés du seul brevet des collèges est 4,5 fois plus élevé que celui des diplômés du supérieur.

¹ Le taux de chômage des jeunes en France est à peine supérieur au taux de chômage européen moyen (16,7% pour l'Europe des 15 en 2011, source : DARES et Eurostat). Seule l'Allemagne où seuls 7,8% des jeunes actifs sont au chômage, les Pays-Bas (6,5%), l'Autriche (7%), le Danemark (9,4%) font exception.

Le lien entre formation et emploi ne se limite pas au niveau de qualification : le type de formation (générale ou professionnelle) joue également sur l'insertion, tout comme le domaine de formation : ainsi les diplômés des spécialités de production s'insèrent-ils en général mieux (avec un taux de chômage deux à quatre fois plus faible) que les étudiants dans le secteur des services, en particulier lorsqu'il s'agit de spécialités pointues.

1.2 L'alternance sous contrat de travail et l'apprentissage en particulier sont une réponse à la difficile insertion des jeunes sur le marché du travail

- Ces difficultés structurelles d'insertion des jeunes dans le monde du travail, ont amené depuis le milieu des années 1970 les pouvoirs publics à multiplier les initiatives et les programmes spécifiques, en s'appuyant sur trois leviers principaux : une professionnalisation plus forte des formations, un abaissement du coût du travail pour l'embauche de jeunes, la lutte contre l'échec scolaire et les sorties sans qualification. L'une des réponses apportées est l'alternance sous contrat de travail.

Dans ce cadre, la formation par alternance désigne un type de formation qui combine un enseignement théorique et une expérience de travail. Dans le cadre de son parcours de formation, l'alternant se forme ainsi en alternance dans un établissement d'enseignement (section d'apprentissage d'un lycée professionnel ou centre de formation des apprentis) et dans une entreprise (ou un service public, une association...) en situation de travail.

En 2011, selon la DARES, environ 630000 personnes relèvent de l'alternance sous contrat de travail : 435000 apprentis et 194000 personnes sous contrat de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et constitue un prolongement de la formation initiale précédente. Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion relevant de la formation professionnelle continue, commun aux jeunes et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Ces deux contrats se distinguent principalement par leur durée, celle de la formation qui est mise en œuvre et la rémunération de leurs bénéficiaires, en particulier ceux qui sont âgés de moins de 18 ans. Enfin les bénéficiaires et les niveaux de qualification visés par ces deux types de contrats diffèrent beaucoup. Le contrat d'apprentissage vise en règle générale la préparation d'un diplôme d'Etat², le contrat de professionnalisation est à visée plus professionnelle et ses bénéficiaires sont en moyenne plus âgés.

En 2011, un tiers des apprentis sortent du collège et sont sans diplôme, un tiers possède un niveau V (CAP, BEP) et un tiers un niveau supérieur ou égal au niveau IV (bac). Les salariés en contrat de professionnalisation sont plus diplômés : un tiers est titulaire du bac, un tiers d'un diplôme d'un niveau supérieur ou égal à Bac +2.

Au regard des bonnes performances d'insertion professionnelle à l'issue du contrat d'apprentissage³, les pouvoirs publics ont ainsi multiplié au cours des dernières années les objectifs volontaristes de développement du nombre d'apprentis : fin 2009 était affiché l'objectif d'atteindre 600 000 apprentis en 2015. Le Pacte de compétitivité pour la croissance et l'emploi publié en novembre 2012 a pour sa part fixé l'objectif de faire progresser le nombre d'apprentis de 435 000 aujourd'hui à 500 000 en 2017. Cependant, le développement des formations en alternance est entravé par un certain nombre de freins

² Même s'il donne accès à une certification par un titre professionnel inscrit au RNCP

³ L'insertion dans l'emploi des apprentis est nettement plus rapide que celle des jeunes ayant obtenus même type de diplôme par la voie de scolaire et l'emploi obtenu est plus stable. Le taux de chômage des apprentis sept mois après la fin de leurs études et près de 10 points inférieur à celui de leurs homologues issus de la voie scolaire. Cereq n°283 mars 2011

De fait, et malgré la lente mais certaine reconnaissance de l'apprentissage comme voie performante d'insertion et de qualification, la croissance du nombre de contrats, bien que constante depuis le milieu des années 1990, reste en deçà des espoirs des responsables politiques. De plus elle se réalise sur les niveaux de jeunes les mieux formés.

La difficulté à impulser une croissance forte du nombre d'apprentis résulte tout d'abord de la conjoncture économique. Cependant et ainsi qu'ont pu le relever de nombreux rapports⁴, si l'argument conjoncturel est important il n'est pas le seul facteur explicatif de la difficulté à développer les contrats de travail en alternance et l'apprentissage en particulier.

De nombreux autres freins sont identifiés, que l'on peut ranger sous quatre grands registres :

- La représentation des métiers et les processus d'orientation : le « modèle académique » reste encore prégnant et modèle tant les choix d'orientation des parents que de l'appareil scolaire. Bien que les représentations évoluent, beaucoup de parents et de jeunes n'envisagent encore l'orientation vers l'apprentissage que comme un choix par défaut et le système d'orientation ne semble pas armé pour combattre les préventions ;
- La faible appétence de certaines entreprises et certains secteurs : dans le secteur privé, de manière générale, le recours à l'apprentissage est concentré sur certains secteurs et corrélé de façon décroissante à la taille de l'entreprise. Ainsi, seulement 2 % des entrées en apprentissage se font dans les entreprises de plus de 500 salariés⁵. Dans les trois Fonctions publiques, accessibles à l'apprentissage depuis la loi du 17 juillet 1992, l'apprentissage reste à un niveau modeste puisque seules 9200 entrées ont été enregistrées en 2011, concentrées pour plus des deux tiers au sein des collectivités territoriales, alors que l'ensemble de la Fonction publique représente près de 5,2 millions agents.

De plus, lorsqu'il est utilisé dans les entreprises ou les organismes publics, l'apprentissage est très rarement un outil au service d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

- Une répartition territoriale et sectorielle inégale de l'offre de formation : c'est l'objet du CPRDF de réaliser l'articulation entre les différentes voies de formation. Il apparaît cependant que l'exercice est complexe tant en raison de la faiblesse des outils de détection des besoins en compétences, que de l'inertie globale du système de formation, des difficultés rencontrées par les différents acteurs concernés à articuler leurs approches ou encore de la « concurrence » qui peut s'exercer dans certains territoires entre les offres de formation.
- L'imbrication des compétences dans la mise en œuvre de la politique qui ne favorise pas la cohérence de l'action et la définition d'une politique territoriale lisible et partagée, tant en termes de développement de l'offre de contrats, que d'information et d'accompagnement des jeunes et des familles notamment dans la phase de recherche de contrats.

⁴ Rapports H. PROGLIO, R.MARCON, Ateliers de l'alternance et de l'apprentissage, ...

⁵ Cette répartition contraste avec la physionomie de l'apprentissage en Allemagne où plus de la moitié des apprentis sont employés dans des entreprises de plus de 50 salariés et plus d'un quart dans les entreprises de plus de 250 salariés.

2 CHAMP, OBJECTIFS, ET METHODE DE LA MISSION

2.1 Champ

La mission s'intègre dans un contexte de réflexion sur l'alternance sous contrat de travail. En effet, la négociation interprofessionnelle sur la formation qui va s'engager fin septembre intégrera les problématiques du contrat de professionnalisation, et la concertation sur la réforme de l'apprentissage qui vient de s'ouvrir en abordera toutes les facettes, dont les freins non financiers à son développement. En outre, un projet de loi est prévu d'ici la fin de l'année.

Elle viendra compléter l'ensemble des réflexions en apportant une analyse technique et documentée des freins qui lui apparaissent les plus forts.

Toutefois, au regard des compétences spécifiques exercées par l'Etat en matière d'apprentissage, et considérant l'objectif volontariste que s'est fixé le gouvernement dans le cadre du Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, la mission se centrera spécifiquement sur l'apprentissage.

2.2 Objectifs

La mission IGAS/ IGEN/IGAENR et IGA aura pour objet d'analyser les différents obstacles et de formuler des propositions permettant de lever les freins non financiers au développement du contrat d'apprentissage.

Il s'agira d'examiner les bonnes pratiques en matière d'orientation professionnelle vers l'apprentissage, les synergies créées entre la voie scolaire et l'apprentissage (lycées des métiers, ...) permettant d'optimiser les réponses aux besoins de l'économie locale, les voies et moyens de développer l'apprentissage au sein des lycées professionnels et technologiques, les passerelles pouvant être créées entre les systèmes pour sécuriser les parcours de formation, et de ce point de vue les opportunités ou les freins générés par la réforme du baccalauréat professionnel.

Sur la base d'un diagnostic de la situation actuelle elle analysera également les possibilités d'élargir l'offre d'apprentissage, dans les secteurs et les branches professionnelles peu utilisateurs.

La mission devra en particulier analyser les conditions d'un développement de l'apprentissage chez les employeurs des trois Fonctions publiques. Elle proposera des orientations permettant la participation des employeurs publics à l'insertion des jeunes sur le marché du travail sans remettre en cause le principe du recrutement par concours.

Elle envisagera comment, dans le contexte du déploiement des contrats de génération, l'apprentissage et plus généralement l'alternance sous contrat de travail pourraient être mieux intégrées par les entreprises, notamment les grandes et les moyennes, dans leur stratégie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elle analysera pour le secteur public comme pour le secteur privé, les bonnes pratiques en matière d'amélioration de la qualité de la formation, notamment pour ce qui concerne la formation des maîtres d'apprentissage et la reconnaissance de cette fonction, ou la formalisation des liaisons entre le jeune et sa famille, le CFA, et l'employeur, afin de prévenir les ruptures. Dans cette perspective elle fera des propositions pour envisager la généralisation à l'échelle nationale d'expérimentations manifestement fructueuses mais encore éparpillées.

Enfin, dans un contexte de préparation d'une nouvelle étape de décentralisation en matière de formation professionnelle et de préfiguration d'un service public de l'orientation rénové, elle proposera les modalités de gouvernance territoriale qui lui paraîtront adaptées pour conduire une politique de l'apprentissage plus homogène et partagée.

Elle veillera en particulier à l'articulation entre les compétences des régions en matière d'apprentissage et leurs responsabilités renouvelées s'agissant du développement économique et du service public régional de l'orientation.

ANNEXE 1 : QUELQUES ELEMENTS SUR LES CFA

➤ La création d'un CFA

La création d'un CFA fait l'objet d'une convention conclue entre la structure de formation, l'Etat ou le conseil régional¹⁸⁶. Le législateur n'a posé aucune forme juridique pour la personnalité juridique d'un CFA. Cependant, pour avoir une existence légale, il a besoin d'un support juridique : l'organisme gestionnaire.

Le code du travail autorise un grand nombre d'organisme à contractualiser avec le conseil régional ou l'Etat pour créer un CFA. Peuvent ainsi être organisme gestionnaire : un organisme formation géré paritairement ; une organisation professionnelle d'employeurs, un syndicat de salariés ; une collectivité locale ; un établissement public, un établissement consulaire ; un établissement d'enseignement privé sous contrat ; une organisation professionnelle ou interprofessionnelle représentative d'employeur ; une association ; une entreprise ou un groupement d'entreprises ; ou tout autre personne physique ou morale.

La convention de création définit le rôle de l'organisme gestionnaire ou plan administratif et financier. Chaque CFA est organisé de manière à constituer sur le plan fonctionnel une unité administrative et pédagogique indépendante. Il est placé sous l'autorité d'un directeur. Un conseil de perfectionnement, composé des principaux partenaires du CFA, est institué auprès du directeur de l'organisme gestionnaire du CFA.

Il existait, en 2010, 1 002 CFA régionaux¹⁸⁷, répartis en 3 061 sites de formation.

Les ressources des CFA proviennent de plusieurs sources :

- la taxe d'apprentissage soit au titre du « quota disponible », soit au titre du « hors quota » ; elle est obligatoirement versée par le biais d'un OCTA ;
- les ressources propres du CFA ;
- les subventions de fonctionnement ou d'équipement du conseil régional ;
- les subventions de fonctionnement ou d'équipement de l'État pour les CFA nationaux, ou à « titre volontariste » pour les CFA régionaux ;
- les contributions spécifiques à certaines branches professionnelles¹⁸⁸ ;
- les apports de l'organisme gestionnaire du CFA.

Le CFA peut par ailleurs percevoir des apports en nature (équipements pédagogiques, matériels, ...) des entreprises.

➤ Le calcul de la subvention versée par le conseil régional

La subvention du conseil régional est déterminée sur la base :

¹⁸⁶ La création d'un CFA fait l'objet d'une convention conclue l'organisme gestionnaire et le conseil régional pour un CFA dont la sphère de recrutement n'est pas nationale, ou l'État (le ministre chargé de l'agriculture ou le ministre chargé de l'enseignement supérieur ou leurs représentants dans la région) pour les CFA dont la sphère de recrutement est nationale. Le projet de loi relatif à l'emploi, la formation professionnelle et à la démocratie sociale retire à l'Etat la possibilité de créer un CFA national. En 2013, il n'existe plus que deux CFA nationaux.

¹⁸⁷ Créée à partir d'une convention avec un conseil régional.

¹⁸⁸ Dans certaines branches professionnelles, les partenaires sociaux peuvent prévoir d'utiliser une partie de la contribution destinée au Droit Individuel à la Formation (DIF) et à la professionnalisation afin de financer le fonctionnement des CFA.

- du coût de formation annuel, incluant les charges d'amortissement des immeubles et des équipements, calculée pour chacune des formations dispensées ;
- et du coût forfaitaire annuel de l'hébergement de la restauration et des dépenses de transport par apprentis.

Elle inclut éventuellement les coûts liés à des innovations des expérimentations à caractère technique pédagogique conduite par le CFA ou la section d'apprentissage.

Le montant définitif de la subvention versée par le conseil régional (ou l'Etat pour les CFA nationaux) au titre d'un exercice est déterminé en fonction des participations financières réelles perçues¹⁸⁹.

➤ Le calcul du coût de la formation

Les coûts de formation sont déterminés par la convention créant le CFA. Ces coûts incluent, en les identifiant les charges d'amortissement des immeubles et des équipements. Les coûts ainsi fixés peuvent être révisés chaque année par avenant à la convention.

Le préfet de région publie au plus tard le 31 décembre la liste des formations technologiques et professionnelles par établissement et organismes habilités à percevoir la taxe d'apprentissage. Pour les formations assurées dans un CFA ou dans une section d'apprentissage, la liste indique le coût par apprentis de chaque formation¹⁹⁰.

Ce coût représente le montant du concours financier obligatoire que chaque employeur d'apprenti devra verser au CFA dans lequel se forme son apprenti. Ce montant est imputable sur la partie de la taxe d'apprentissage réservée au concours obligatoire : le « quota disponible ». Ce concours obligatoire est toujours versé par l'intermédiaire d'un OCTA.

Les formations dispensées par voie de l'apprentissage sont également susceptibles de recevoir du hors quota, selon le barème de catégorie dans laquelle elles se situent.

Les ressources annuelles d'un CFA ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits multiplié par leurs coûts de formation définis dans la convention de création. Quand les ressources annuelles d'un CFA sont supérieures à ce montant, les sommes excédentaires sont reversées au Fonds régional de l'apprentissage de la formation professionnelle de la région ou au FNDMA.

Ce coût par apprentis recouvre donc un triple intérêt financier : pour les entreprises qui imputent sur leur taxe d'apprentissage le coût de la formation « affiché » par le CFA ; pour les conseils régionaux qui peuvent s'appuyer sur ce coût pour calculer la subvention à verser au CFA ; enfin pour l'Etat en charge du contrôle de l'exécution des obligations des entreprises au regard de la taxe d'apprentissage.

¹⁸⁹ Il ne s'agit pas à proprement parler d'une subvention d'équilibre puisque ne pèse pas sur le conseil régional l'obligation de couvrir un éventuel déficit d'exploitation.

¹⁹⁰ À défaut de publication de secours le montant est égal au montant forfaitaire fixé par arrêté du Ministre chargé de la formation professionnelle (3 000 € depuis la taxe versée en 2010).

ANNEXE 2 : LES APPRENTIS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

5 L'APPRENTISSAGE FAVORISE L'ACCÈS À L'EMPLOI ET À UN IMPACT POSITIF SUR LE SALAIRE, AVEC DES DIFFÉRENCES SELON LE NIVEAU ET LE SECTEUR

De nombreuses études ont étudié les effets de l'apprentissage sur l'emploi et le salaire. Les plus anciennes mettaient en évidence l'efficacité de l'apprentissage en matière d'accès à l'emploi ; en revanche leurs conclusions sur le gain salarial étaient contrastées. Les études les plus récentes (Cart et Joseph, CEREQ) confirment que l'apprentissage favorise l'accès à l'emploi, en termes de rapidité et de stabilité. Ainsi, le taux de chômage des apprentis sept mois après la fin de leurs études est de près de 10 points inférieur à celui de leurs homologues issus de la voie scolaire. Selon les derniers chiffres de la DEPP, en février 2012, sept mois après leur sortie de formation en centre de formation d'apprentis, 69 % des apprentis ont un emploi. En outre les données récentes montrent que l'apprentissage a un impact positif sur les salaires.

Cependant, l'efficacité de l'apprentissage varie selon le niveau de diplôme. L'effet positif de l'apprentissage sur l'emploi et l'emploi stable est le plus important pour les sortants de niveaux de formation inférieure ou égale au bac. En revanche, l'effet salarial positif de l'apprentissage joue en sens inverse. Les ex-apprentis de l'enseignement supérieur touchent un salaire sensiblement plus élevé alors que ce gain s'amenuise et s'annule pour les sortants de formations inférieures ou égales au bac.

Tableau 6 : Synthèse des résultats des études sur les effets de l'apprentissage sur le diplôme, l'emploi et le salaire

Références de l'étude	Date des données	Niveau étudié	Effet sur la réussite scolaire	Effet sur la probabilité d'avoir un emploi	Effet sur le salaire
Sollogoub et Ulrich, Economie et statistiques 1999	Sortants 1989	CAP BEP	Sans objet	+	-
Simonnet et Ulrich Economie et statistiques 2000	Sortants du secondaire 1997	Inférieur ou égal au bac pro	Sans objet	+	Aucun effet
Arrighi J.-J., Joseph O., Cerequet 2006	1998	Bac +2	Sans objet	Sans objet	+5%
Abriac Rathelot et Sanchez Insee Formation et emploi 2009	Enquête Génération 2004	Tous niveaux	Sans objet	+	+
Alet E., Bonnal L., « L'apprentissage: un impact positif sur la réussite scolaire des niveaux V », <i>Économie et statistique</i> , n°454, mars 2013		Elèves second degré	+	Sans objet	Sans objet
Crusson « Les apprentis sortis du système scolaire en 2004 » Dares Analyses novembre 2010	Enquête Génération 2004	tous	Sans objet	+	+
Cart et Joseph, étude présentée à la biennale du CEREQ, avril 2013.	2004-2007	tous	Sans objet	+ surtout avant le bac	+ surtout après le bac

Source : Mission

Si le taux d'emploi des apprentis est bon, de fortes disparités existent selon les niveaux de formation et la filière. Les écarts sont plus importants entre niveaux à secteur donné qu'entre secteurs à niveau donné. Dans l'alimentation, un apprenti bachelier a deux fois plus de chance d'avoir un emploi sept mois après la sortie de CFA qu'un apprenti titulaire du brevet des collèges. Au niveau CAP BEP le taux de chômage va de 13,6 % (santé) à 45 % (coiffure, esthétique).

Tableau 7 : Taux de chômage au 1er février 2012 selon le domaine de spécialité et le plus haut diplôme obtenu (%)

	Non diplômés	Brevet des collèges, CFG	CAP ou BEP	Bac pro	Bac techno	BTS	Diplôme de niveau I&II	Ensemble
Agriculture	45,9	42,4	36,1	21,9	20,4	14,5	21,4	28,4
Alimentation	54,2	51,7	34,8	15,5	ns	19,0	21,4	34,8
Bâtiment	61,6	50,2	32,7	13,2	ns	ns	ns	33,4
Bois	45,6	41,8	26,3	8,7	ns	ns	ns	24,5
Electricité	57,6	48,1	35,9	18,8	ns	11,0	12,6	25,0
Génie civil	ns	ns	21,5	14,0	ns	5,8	9,5	15,1
Mécanique automobile	62,5	53,8	36,5	12,2	ns	8,4	ns	27,8
Mécanique générale	ns	ns	38,2	18,4	ns	12,4	10,7	17,2
Energie, chimie	ns	ns	27,9	14,4	ns	14,9	17,0	21,2
Structures métalliques	50,5	50,4	33,9	15,2	ns	ns	ns	30,2
Technologies industrielles	ns	ns	ns	17,2	ns	12,5	14,8	14,2
Ensemble production	54,5	48,5	33,2	16,2	17,8	12,4	14,3	27,7
Coiffure, esthétique	56,2	47,2	45,0	22,3	ns	ns	ns	34,6
Comptabilité, finance	ns	ns	ns	26,0	25,4	13,6	14,1	15,3
Hôtellerie-restauration	50,9	36,6	38,8	16,0	ns	18,8	13,4	30,9
Informatique	ns	ns	ns	ns	ns	13,8	8,6	10,5
Santé	ns	ns	13,6	11,7	10,9	4,1	10,6	10,9
Secrétariat	ns	ns	42,9	35,0	ns	24,1	19,9	28,3
Services à la collectivité	ns	ns	40,0	ns	ns	20,3	24,1	29,1
Social	ns	ns	28,9	21,8	16,7	22,9	13,0	24,8
Transport	ns	ns	20,0	20,6	ns	11,8	13,1	19,3
Vente	48,8	46,6	44,7	25,1	23,8	17,7	18,5	28,8
Ensemble services	42,7	40,0	38,8	22,9	16,8	16,0	15,3	24,7

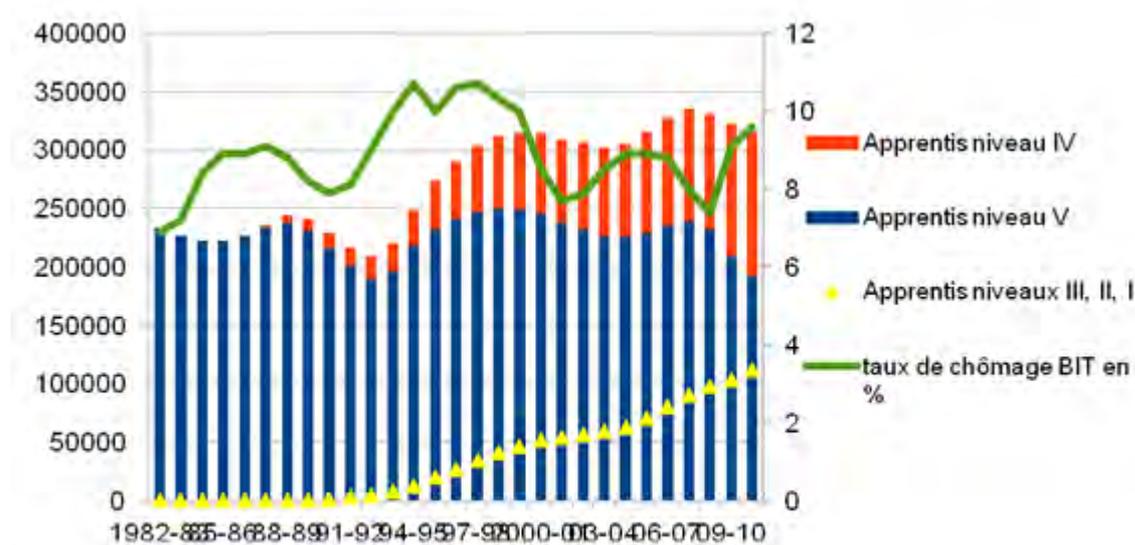
Source : MEN-MESR DEPP, Enquête IPA 2012, champ : France + Dom hors Guadeloupe, Guyane et Mayotte

Dans certains secteurs l'apprentissage ne protège pas totalement du chômage parce que le niveau de diplôme préparé est inférieur à celui demandé par les employeurs. C'est le cas par exemple de la coiffure où le niveau CAP-BEP est de moins en moins suffisant. Les professionnels du secteur estiment que deux ans de formation sont insuffisants pour acquérir le niveau requis. Les données valident ce constat : en coiffure-esthétique, le taux d'emploi d'un apprenti bachelier atteint 76 % contre 47 % pour un titulaire de BEP CAP. Cette analyse se vérifie dans les autres secteurs où les taux d'emploi sont les plus faibles (mécanique générale, secrétariat, vente) : un niveau plus élevé améliore fortement l'insertion dans l'emploi.

6 L'APPRENTISSAGE A RESISTE JUSQU'A PRESENT A LA CRISE

Depuis 2008 le nombre d'apprentis cesse de progresser mais résiste à la crise. Si la conjoncture freine le développement de l'apprentissage en fragilisant notamment les PME et en créant une incertitude sur l'avenir, les chiffres montrent que la crise a peu affecté le nombre d'entrées en apprentissage (299 000 contrats signés en 2008, 288 000 en 2009 et de nouveau 295 000 en 2011). Cette résistance de l'apprentissage cache des disparités entre niveaux et secteurs. Plus précisément, le supérieur et le brevet professionnel ont bien résisté. A l'inverse entre 2008 et 2011 le CAP gros œuvre a perdu 11% de ses effectifs, celui du second œuvre 18 %, le travail du bois 9 %. Les métiers du commerce et de la réparation automobile ont également été touchés. Si les niveaux IV et V sont les plus touchés par la crise, quelques niches résistent : CAP petite enfance et diplôme d'agent de sécurité par exemple.

Graphique 1 : Evolution comparée du nombre d'apprentis et du taux de chômage en %



Sur la période la plus récente, les derniers chiffres de 2013 (62 600 contrats signés au 1er semestre contre 76 500 un an plus tôt) mettent en évidence une baisse des entrées en apprentissage, liée, selon les acteurs rencontrés, à la crise. Mais il est encore trop tôt pour isoler l'effet de la conjoncture des autres changements structurels ou réglementaires (réforme du bac professionnel en trois ans).

ANNEXE 3: ELEMENTS SUR LA CSA

La CSA a été créée par la loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle est due par les entreprises employant au moins 250 salariés qui n'atteignent pas un taux minimal d'emploi de jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

Tableau 8 : Taux de contribution à la CSA

Proportion d'alternants à l'effectif	Entreprises de 2000 salariés et moins	Entreprises de plus de 2000 salariés
Moins de 1%	Collecte 2014 (rémunérations de 2013) :0,30% A partir de la collecte de 2015 : 0,40%	Collecte 2014 (rémunérations de 2013) :0,50% A partir de la collecte de 2015 :0,60%
De 1 à moins de 2%	Jusqu'à la collecte 2015(rémunérations de 2014) : 0,10% A partir de la collecte 2016 : 0,20%	idem
De 2% à moins de 3%	0,10%	idem
De 3% à moins de 4%	0,05%	

Source : PLF 2014

Tableau 9 : Les ressources de la CSA

Les ressources apportées par la CSA	LFI 2013	LFI 2014
Contribution supplémentaire à l'apprentissage en M€	235	314

Source : LFI 2013 et 2014

ANNEXE 4 : EXPERIMENTATIONS ET INITIATIVES LOCALES

➤ Expérimentations développées dans le cadre du FEJ191

Le « programme de prévention des ruptures dans l'apprentissage » porté par la mission locale de Tulle entre 2008 et 2011 : un accompagnement renforcé a été mis en place au sein des trois missions locales de Corrèze, en lien avec les conseillers de CFA, pour les jeunes primo-entrants en apprentissage. Il se décomposait en deux volets : en amont de la signature du contrat d'apprentissage, informer, découvrir un métier, accompagner à la recherche d'un contrat et trouver des solutions de logement ; au cours du contrat, médiation entre l'apprenti et l'employeur en cas de tensions. L'évaluation a montré que l'accompagnement au cours du contrat avait favorisé un turnover des apprentis plus important, ces derniers ayant peut-être plus facilement rompu leur contrat sachant bénéficier d'un programme de sécurisation, ce qui peut contribuer à de meilleurs appariements entre apprentis et entreprises ;

L'expérimentation « Incrire les contrats en alternance dans une logique de parcours sécurisé », portée par la mission locale rurale de l'arrondissement de Beaune entre 2010 et 2011 : un tutorat renforcé a été proposé aux jeunes de 15 à 25 ans, recrutés en alternance sur les secteurs de l'hôtellerie-restauration, du commerce et de la viticulture dans le département de la Côte d'Or, et pour les deux tiers de niveau V ou infra. Il reposait notamment sur un suivi téléphonique mensuel de l'apprenti ou de l'employeur, en lien avec le CFA, la mise en œuvre d'un processus de médiation ou d'appui social en cas de difficultés, et l'analyse des ruptures de façon à accompagner le jeune dans la poursuite de son projet professionnel. L'évaluation a montré que le tutorat avait contribué à la baisse du taux de rupture et au développement de partenariats entre les acteurs locaux (missions locales, CFA, chambres consulaires).

➤ Autres initiatives locales

En Aquitaine, le CFA « Institut des Métiers » géré par la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Gironde a recruté un « inspecteur d'apprentissage », poste prévu dans le statut du personnel des CMA, avec notamment une mission de médiation pour régler les litiges inhérents à l'exécution ou la résiliation des contrats d'apprentissage. Entre septembre 2013 et août 2014, sur les 34 jeunes en rupture de contrat accompagnés, 30 ont connu une issue positive (26 avec un nouveau contrat, 1 en réorientation, 3 en emploi)¹⁹².

En Poitou-Charentes, suite à une expérimentation menée conjointement avec l'État en 2006 et 2007, le conseil régional a déployé en mars 2008 un dispositif territorialisé de 25 Conseillers Tuteurs en Insertion (CTI), représentant un engagement financier de 800 000 € par an, cofinancé depuis 2011 à 45 % par l'Union européenne (FSE). Le réseau des CTI intervient sur 65 des 120 sites de formation par apprentissage que compte la région (CFA, UFA, MFR, EREA) et couvre environ 85 % des apprentis. L'action de ces agents régionaux vise à prévenir et à limiter les ruptures de contrats d'apprentissage, afin de maintenir les jeunes en formation jusqu'à leur qualification. Ils interviennent principalement à la demande des apprentis et des établissements de formation, mais également des familles, des entreprises, des partenaires ou de leur propre initiative, en lien avec les équipes pédagogiques et l'ensemble des partenaires locaux :

- en amont, de manière préventive, par une identification des apprentis en difficulté (problèmes de comportement, absences injustifiées répétées, problèmes financiers,...), un appui aux apprentis et à leur famille (conseil, information sur les aides

¹⁹¹ Source : FEJ

¹⁹² Source : CFA « Institut des Métiers »

régionales,...), une information sur les conditions de travail lors de visites en entreprise,

- pendant la rupture, par un accompagnement individuel des apprentis et une recherche de solutions positives,
- après la rupture, par un suivi du parcours des apprentis

L'objectif qui leur est assigné par le conseil régional n'est pas d'éviter à tout prix la résiliation du contrat d'apprentissage, parfois nécessaire pour l'apprenti comme pour l'entreprise, mais d'aider l'apprenti à rebondir, de rassurer la famille et d'éviter le sentiment d'échec chez l'employeur. En 2012, 3 300 jeunes ont été accompagnés, dont 2 722 apprentis¹⁹³ sur les 11 446 que comptent les établissements couverts par le réseau des CTI (24 %). 60 % des apprentis suivis évoluaient en niveau V et 31 % en niveau IV ; 58 % étaient en formation sur des filières considérées « à risque de rupture » (BTP, production alimentaire, commerce – distribution, hôtellerie – restauration). Sur les 1 047 apprentis aidés lors de la rupture de leur contrat, 58 % ont connu une issue positive (signature d'un nouveau contrat, réorientation ou emploi durable) et 15 % ont été orientés vers une mission locale.¹⁹⁴

193 Les 575 autres jeunes étaient scolarisés et en recherche d'information sur l'apprentissage

194 Source : conseil régional Poitou-Charentes

ANNEXE 5 : QUELQUES SIMULATIONS A PARTIR DU BAREME DE SALAIRE PROPOSE PAR LA MISSION

Cette annexe présente une simulation de modification du barème de rémunération des apprentis tenant compte du niveau de formation.

Tableau 10 : Proposition de barème

Niveau				Proposition FNADIR	Proposition Mission
Niveau V	CAP 1		2nde	25%	25%
	CAP 2		1ère	30%	37%
	MC				
Niveau IV	BP1	BTM 1	Terminale	35%	49%
	BP 2	BTM 2		40%	53%
	MC				
Niveau III			BTS 1	50%	65%
			DUT 1		
			BTS 2	55%	71%
Niveau II			DUT 2		
			Licence	65%	78%
Niveau I			Master 1		
			Master 2		

Source : Mission

Tableau 11 : Proportion du SMIC selon l'âge et le niveau dans le barème actuel (1er chiffre de la case) et dans la proposition de barème de la mission (2ème chiffre de la case)

	niveau V			niveau IV			niveau III		niveau II	Niveau I	
	1ère année	2ème année	MC	1ère année	2ème année	MC	1ère année	2ème année		1ère année	2ème année
16 17 ans	25/25	37/25	53/25	25/49	37/53	53/53	25/65	37/65	25/71	25/78	37/78
18 20 ans	41/37	49/37	65/37	41/49	49/53	65/53	41/65	49/65	41/71	41/78	49/78
21 25 ans	53/49	61/49	78/49	53/49	61/53	78/53	53/65	61/65	53/71	53/78	61/78

Source : Calcul mission / Chiffre DEPP

Lecture : Un apprenti de 18 à 20 ans de niveau II passe de 41 à 71 % du SMIC.

Tableau 12 : Simulation du nombre de perdants (en jaune) et de gagnants (en orange), dans le passage du barème actuel au barème proposé par la mission

	niveau V			niveau IV			niveau III		niveau II	Niveau I	
	1ère année	2ème année	MC	1ère année	2ème année	MC	1ère année	2ème année		1ère année	2ème année
16 17 ans	49000	48000	2000	11000	11000	0	85	85	4	0	0
18 20 ans	27000	27000	2000	31000	31000	0	21000	21000	5194	1219	1218
21 25 ans	8500	8500	1000	13500	13500	0	15500	15500	16639	17000	17000

Source : Calcul mission / Chiffre DEPP

Lecture : il y a environ 5194 apprentis de niveau II de 18 à 20 ans. NB : les effectifs d'apprentis par âge et niveau ont été fournis par la DEPP. En revanche la mission a dû faire des hypothèses concernant la répartition des effectifs au sein d'un niveau en 1^{ère} année, 2^{ème} année et mention complémentaire. Ces hypothèses reposent sur les effectifs par année et niveau de la DEPP.

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

1 CABINET DU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

VATANT, Daniel, conseiller technique « apprentissage et alternance »

GUDICELLI, Jérôme, conseiller technique « développement des compétences, formation professionnelle et apprentissage »

2 CABINET DE LA MINISTRE DE LA REFORME DE L'ETAT, DE LA DECENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

LEBRET, Sophie, conseiller fonction publique

DENIS, Guillaume, conseiller collectivités locales

3 DIRECTION GENERALE A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP)

HUART, Jean-Marc, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP

RACON, Frédérique, chef de mission politiques de formation et de qualification à la DGEFP

CHARBIT, Mikael, adjoint au chef de mission Politiques de formation et de qualification à la DGEFP

PARISOT, Albert, responsable de l'apprentissage au sein de la mission politique de formation et de qualification à la DGEFP

4 DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES (DARES)

COLIN, Christel, adjointe au directeur de la DARES

ZAMORA, Philippe, sous-directeur du pole suivi et évaluation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle à la DARES

POMMIER, Patrick, adjoint au chef du département de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle des jeunes à la DARES

SANCHEZ, Ruby, DARES

MESQUI, Bérengère, cheffe du département de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle des jeunes à la DARES

5 FEDERATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS REGIONALES DES DIRECTEURS DE CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS (FNADIR)

JOREL, Denis, directeur du CFA Grand Hainaut, président de l'ARDIR Nord Pas de Calais, président de la FNADIR

LANGLO, Gilles, directeur du CFA CMA 3A, président de l'ARDIR centre, vice-président de la FNADIR

LUCIEN, Colette, directrice de CFA en Ile de France, vice-présidente de la FNADIR

DUFOUR, Robert, secrétaire national de la FNADIR

6 CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE FRANCE (CCI FRANCE)

GUEZOU, Patrice, directeur formation et compétences à la CCI France
HANIFI, Rachid, directeur adjoint formation et compétences à la CCI France
STELMASZYCK, Thierry, directeur emploi et formation de la CCI Seine et Marne
LHOIR, Patricia, directrice du pôle formation et développement des compétences de la CCIR Haute-Normandie

7 ASSEMBLEE PERMANENTE DES CHAMBRES DES METIERS ET DE L'ARTISANAT (APCMA)

MOUTOT, François, directeur général de l'APCMA
FARRUGIA, Jean-Patrick, directeur de la formation et de l'emploi à l'APCMA

8 DIRECTION GENERALE DE L'OFFRE DE SOINS (DGOS)

LE MOIGN, Raymond, sous-directeur des ressources humaines du système de santé à la DGOS
GARDEL, Christine, sous-directrice des ressources humaines du système de santé à la DGOS
MONGUILLON, Dominique, conseillère pédagogique nationale à la DGOS
BELLIARD, Evelyne, chef de bureau démographie et formations initiales à la DGOS

9 POLE EMPLOI

LEMAITRE, Serge, adjoint au directeur général adjoint en charge de l'offre de services, directeur de la sécurisation des parcours professionnels à Pole Emploi
DELAITE, Dominique, directrice adjointe à la direction sécurisation des parcours professionnels à Pôle Emploi

10 CENTRE D'ETUDE ET DE RECHERCHE SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)

LOPEZ, Alberto, directeur du CEREQ

11 CONSEIL NATIONAL DES ENTREPRISES DE COIFFURE

PROVOST, Franck, président du Conseil National des Entreprises de Coiffure
SZLINGIER, Pierre, secrétaire général adjoint du Conseil National des Entreprises de Coiffure

12 FEDERATION NATIONALE DE LA COIFFURE

MARTIN, Pierre, président de la Fédération Nationale de la Coiffure

13 UNION DES METIERS ET DES INDUSTRIES DE L'HOTELLERIE (UMIH)

BECAM, Hervé, vice-président confédéral de l'UMIH
MARANINCHI, Antonia, directrice du service des affaires sociales et de la formation professionnelle de l'UMIH
GESTIN, Dominique, responsable formation professionnelle de l'UMIH

14 UNION DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ET MINIERES

PILLIARD, Jean-François, délégué général
BUISSON-VINCENT, Florence, directrice juridique emploi formation

15 COMITE DE COORDINATION ET DE CONCERTATION DE L'APPRENTISSAGE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (CCCA-BTP)

CHAUVET, René, président du CCCA-BTP
MALMARTEL, Marcel, secrétaire général du CCCA-BTP
MUNOZ, Daniel, secrétaire général-adjoint du CCCA-BTP

16 FEDERATION DE SERVICES AUX PARTICULIERS (FESP)

AIACH, Maxime, président de la FESP
LOUDIERE, Guy, développeur formation de la FESP

17 CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT)

ARTHUIS-BRAULT, Jean-François, directeur de projet à la direction générale du CNFPT
DALMAS, Dominique, directrice de l'inspection du CNFPT

18 OFFICE NATIONAL DE L'INFORMATION SUR LES ENSEIGNEMENTS ET LES PROFESSIONS (ONISEP)

ASSERAF, George, président de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle, directeur de l'ONISEP

19 CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE (CNFPTLV)

PATINGRE, Hubert, secrétaire général du CNFPTLV
ABOAF, Carole, conseillère technique au CNFPTLV

20 CONSEIL NATIONAL DES MISSIONS LOCALES (CNML)

DELPEY, Vincent, secrétaire général du CNML
SEKOURI, Amaria, chargée de mission au CNML

21 DIRECTION DE L'EVALUATION, DE LA PROSPECTIVE ET DE LA PERFORMANCE (DEPP)

AFSA, Cédric, sous-directeur des synthèses statistiques à la DEPP

22 ASSOCIATION DES REGIONS DE FRANCE

WINTREBERT, Anne, conseillère de l'ARF en charge de la formation, de l'emploi et de l'apprentissage

DOUAY, Thibaut, directeur adjoint de la formation et de l'apprentissage au conseil régional de Picardie

PELADE, Delphine, directrice de l'apprentissage au conseil régional d'Ile-de-France

THENAULT, Steven, directeur général adjoint et directeur de l'éducation et de la formation du conseil régional d'Alsace

LACOURE, Laurent, directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage au conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur

23 DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE (DGAFP)

COURAL, Pierre, chef du service du pilotage et des politiques transversales à la DGAFP

NEGRE, Christian, sous-directeur de l'animation interministérielle des politiques de ressources humaines à la DGAFP

PIERRE-ANGELOT, Alexandra, DGAFP

AMATE Bernard, adjoint au chef du bureau des recrutements à la DGAFP

24 DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL (DGT)

DELPECH, Clelia, cheffe du bureau de la politique et des acteurs de la prévention à la DGT

TEXIER, Elise, cheffe du bureau des relations individuelles du travail à la DGT

CALVEZ, Yves, directeur adjoint au DGT

25 CFA DES METIERS TERRITORIAUX D'ILE-DE-FRANCE

PAUMIER-BANCEL, Valérie, directrice du CFA des métiers territoriaux d'Ile-de-France

DECIS, Xavier, développeur de l'apprentissage

MAZIN, Laurence, responsable de l'institut de formation des auxiliaires de puériculture du CFA

BOYAYAL, Jocelyne, assistante administrative du CFA

LONDIVEAU, Marie-Luce, secrétaire pédagogique de l'IFAP du CFA

LIECHTY, Jessica, élève de 2ème année du CFA

BOITRELLE, Maud, élève de 1ère année du CFA

26 CFA DE L'EDUCATION NATIONALE (ILE-DE-FRANCE)

VAST, Jean-Pierre, proviseur du lycée René Auffray Clichy

BISET, Eric, proviseur du lycée parc de Vilgenis Massy

ANGENARD, Jean François, proviseur du lycée Santos Dumont Saint-Cloud

LEBOUL, Philippe, proviseur du LEP Auguste Escoffier Eragny

27 DEPLACEMENT EN AQUITAINE

PAPON, Liliane, inspectrice du travail, chargée de mission auprès du directeur régional à la DIRECCTE Aquitaine

PAILLEAU, Marie-José, chef du service accès retour à l'emploi, DIRECCTE Aquitaine

QUILES, Marie-Claude, chef du service études statistiques, DIRECCTE Aquitaine

LOPEZ, Serge, directeur régional DIRECCTE Aquitaine

VIVIER, Antoine, directeur du CAP Emploi Média Rénovation

BOISSONADE, Jean-François, responsable de la relation employeurs au CAP Emploi Média Rénovation

LANDRIT, Denis, directeur du CAP Emploi Média Rénovation

BARSACQ, Isabelle, chef de cabinet de Pôle Emploi Région Aquitaine

MASSON, Dorine, conseillère à l'agence Pole Emploi Bordeaux Bastide

MONESMA, Véronique, responsable du service recrutement à la mairie de Bordeaux

LECAILLON, Marie-Françoise, secrétaire générale aux affaires régionales Aquitaine

THEVENOT, Brigitte, chargée de mission auprès du préfet de région Aquitaine

HADDAD, Kamel, inspecteur de l'éducation Nationale, IEN et Eco Gestion, Service académique de l'inspection de l'apprentissage au Rectorat, DAFPIC de l'académie de Bordeaux

ROUSSEL, Frédéric, directeur régional adjoint de la Direction Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS)

ABADIE, Florence, conseillère d'éducation populaire et de jeunesse à la DRJSCS

MARTY, Nicolas, inspecteur de la jeunesse et des sports à la DRJSCS

BISTUE, Katia, directrice adjointe de la Mission Locale (ML) des Hauts de Garonne (rive droite de la CUB)

BERNARD, Pascale, conseillère au service emploi de la ML des Hauts de Garonne et référente sur l'apprentissage.

HERENT, Odile, directrice de la ML Bassin d'Arcachon

DE PEYRELONGUE, Constance, coordinatrice régionale à l'Association Régionale des Missions Locales.

BOULARD, Frédéric, directeur du service formation de la CCIR Aquitaine

TIRA, Béatrice, directrice du CFA BTP Gironde

LABARBE, David, Directeur CFA BTP Gironde

BOUTY, Jason, 1^{ère} Bac Pro viti-oenologique

CHARENTON, Paul, 1^{ère} Bac pro Travaux paysagers

LESIEUR, Corentin, CFA de Blanquefort T.P, 1^{ère} année de CAP

BACH, Etienne, CFA de Blanquefort, 2^{ème} année BTS

TEYTAUX, Daniel, Maitre Apprentissage espace vert

MOREL, Stefan, CPE CFA Blanquefort

COUBALIER, Pierre Jean, Directeur du CFA Agricole Gironde

DA COSTA, Arthur, 2^{ème} année CAP CFA Blanquefort

LAFON, Tristan, CFA BTP Blanquefort 2^{ème} année de CAP

COCHET, Sylvain, CF BTP Blanquefort 2^{ème} année de CAP

PEREZ, Jean-Louis, Adjoint CFA BTP Gironde

DOMINGUES, Marie-Elise, chef d'entreprise

LIFFAURE, Ghislaine, chargée de l'inspection de l'apprentissage à la Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt (DRAAF) Aquitaine

DERRIEN, Philippe, chargé de formation professionnelle continue et apprentissage à la DRAAF Aquitaine

De BRUGIERE, Alain, directeur général adjoint du conseil régional Aquitaine

ALVES, Thierry, directeur de la formation professionnelle au conseil régional Aquitaine, et directeur adjoint au 01/01/2014

LATOURNERIE, Josette, directrice de l'apprentissage et des formations sanitaires et sociales au conseil régional Aquitaine

GROSSET, Sarah, chargée de mission apprentissage, emplois d'avenir, postes et métiers, direction des ressources humaines et des relations sociales du conseil régional Aquitaine

ROGER, Fabienne, directrice de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) Aquitaine

HOURQUEBIE, Christophe, contrôleur de gestion (AFPA)

GOURAUD, Didier, président de l'Union Professionnelle Artisanale

DUVICQ, Aline, adjointe au chef du SAIO (service académique d'information et d'orientation) du Rectorat de l'académie de Bordeaux

DIAZ, Luc, délégué régional adjoint de l'ONISEP du Rectorat de l'Académie de Bordeaux

COTTEN, Annie, délégué développement régional, chargée des ressources humaines et politique RSE au Groupe La Poste

ARBINA, Raphaël, directeur du CFAICFA (Institut consulaire de formation par alternance) de la Chambre de commerce et d'industries

GOUDENEGE, France, directrice du CFA de la chambre des métiers et de l'artisanat régionale, Section Gironde

LE BARS, Angélique, apprentie BTS MUC

LISSARRAGUE, Christine, inspecteur de l'apprentissage chambre des Métiers

CHALARD, Véronique, responsable pédagogique, Institut des Serveurs CFA CMARA 33

LAMACQ, Michaël, chef de travaux CFA CMARA 33

CHAMBLET, Fabienne, développeur de l'apprentissage CMARA 33

DUPAS, Françoise, directrice de la boulangerie ANGE

SAVARY, Coralie, mention complémentaire pâtisserie

BALLAN, Benoit, CAP Boulangerie

BONAMY, Hervé, gérant de la brasserie Courrier Sud

ASCONE, Orlando, gérant de la SARL E.L. Duo Conception Ascone Consulting

28 DEPLACEMENT EN REGION HAUTE NORMANDIE

MALEPLATE, Nadine, directrice de l'IFA CFA Marcel Sauvage

ALMENDROS, Jean-Marie, directeur régional de la DIRECTTE

LHOIR, Patricia, directrice du pole formation et développement des compétences de la CCIR Haute-Normandie

DELPORTE, Marie-Laure, coordinatrice de la formation initiale et continue à la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat Haute-Normandie

LEFAUX, Frédéric, déléguée académique à la formation professionnelle initiale et continue

JEANDEL, Jacqueline, responsable du Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage (SAIA)

HAVELETTE, Françoise, chef du service apprentissage au conseil régional Haute Normandie

29 DEPLACEMENT EN REGION CENTRE

BERTIN, Valérie, responsable des centres de formalités des CMA 28 et 45
COUET, Catherine, responsable de la bourse d'apprentissage de la CMA 37
CHARANTON, Claude, responsable du CAD de la CMA 37

DE GALLIFFET, Valérie, déléguée régionale du Conseil National des Professions Automobiles Centre
TOMASI, Yves, secrétaire général de l'Union Professionnelle artisanale Centre
CHEREAU, Corinne, élue de la Confédération Nationale de l'Artisanat des Métiers et des Services (CNAMS)
BRICHET, Denis, vice-président de la Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat Centre
LEGRIAND, Alain, plombier chauffagiste

REYNIER, Marie, rectrice de l'académie d'Orléans-Tours
DRU, Isabelle, déléguée académique à la formation professionnelle initiale et continue
MONNIER, Véronique, responsable administrative et financière du Groupement d'intérêt public formation tout au long de la vie et insertion professionnelle (GIP FTLV-IP)
VASSEUR, Thierry, chef de travaux lycée Gaudier-Brzeska
FERRY-VANNIERE, Isabelle, proviseur du lycée Gaudier-Brzeska
GENET, Guy, proviseur du lycée Benjamin Franklin

GRELICHE, Patrice, directeur régional de la DIRECTTE Centre
GARDIN, Dorine, directrice régionale adjointe, responsable du pôle 3E à la DIRECTTE Centre
JUFFROY, Martine, chargée de mission mutations économiques et formation au pôle 3E à la DIRECTTE Centre

MONTIZON, Marie-Laure, responsable de l'animation des stratégies partenariales et marketing de Pole Emploi Centre
BREXEL, Céline, responsable de l'unité partenaires et territoires de Pole Emploi Centre

MORIN, Bruno, directeur des formations professionnelles au conseil régional Centre
GAUTHIER, Dominique, directeur de l'apprentissage et des formations sanitaires et sociales au conseil régional Centre

30 DEPLACEMENT EN REGION RHONE-ALPES

OLIVIER-POULAIN, Myriam directrice de l'apprentissage au conseil régional Rhône-Alpes
ORIOLE-BOCHATON, Geneviève, responsable du service relations aux entreprises, informations et ressources au conseil régional Rhône-Alpes
ASSENFRAZ, Muriel, responsable du service relations aux CFA au conseil régional Rhône-Alpes
DURIF, Fabrice, responsable du service financier au conseil régional Rhône-Alpes

31 DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE (DGESCO)

ROUCOU, Stéphanie, adjointe au chef de bureau des lycées professionnels et de l'apprentissage à la DGESCO
DORIATH, Brigitte, inspectrice générale, sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie à la DGESCO

32 ASSOCIATION NATIONALE DES DIRECTEURS DE RESSOURCES HUMAINES (ANDRH)

SCIBERRAS, Jean-Christophe, président national de l'ANDRH

PRINCIPAUX SIGLES UTILISES

ACFCI	Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie
ADS	Adjoints de sécurité
ARF	Association des régions de France
ARS	Agence régionale de santé
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
ANAF	Association nationale des apprentis de France
ANFH	Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
APB	Admission post bac (portail)
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIEP	Bourse interministérielle de l'emploi public
BP	Brevet professionnel
BRIEP	Bourse régionale interministérielle de l'emploi public
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAR	Convention annuelle régionale
CARIF	Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation
CAS FNDMA	Compte d'affectation spéciale « financement national pour le développement et la modernisation de l'apprentissage »
CCCA-BTP	Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCREFP	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
Céreq	Centre d'étude et de recherche sur les qualifications
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CFA	Centre de formation des apprentis
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIFRE	Convention industrielle de formation par la recherche
CIO	Centre d'information et d'orientation
CMA	Chambre des métiers et de l'artisanat

CNE	Conseil national de l'emploi
CNDP	Centre national de documentation pédagogique
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles
CNFPTLV	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
CNFPT	Conseil national de la fonction publique territoriale
CNML	Conseil national des missions locales
CTI	Conseillers tuteurs en insertion
COM	Contrat d'objectifs et de moyens
COT	Contrat d'objectifs territoriaux
COP	Conseiller d'orientation-psychologue
CPRDFP	Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CRE	Conseil régional de l'emploi
CSA	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
CSFPT	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
DAFPIC	Délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DEAP	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture
DEGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DIMA	Dispositif d'initiation aux métiers en alternance
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DP3, DP6	Découverte professionnelle 3 heures et 6 heures
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ECLAIR	Ecoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite (classement)
ENA	Ecole nationale d'administration
EPL	Etablissement public local d'enseignement
EREA	Etablissements régionaux d'enseignement adapté

ESPE	Ecoles supérieures du professorat et de l'éducation
FEJ	Fond d'expérimentation pour la jeunesse
FHP	Fédération de l'hospitalisation privée
FIA	Formation initiale d'application
FJT	Foyer jeune travailleur
FNADIR	Fédération nationale des associations régionales des directeurs de CFA
FPH	Fonction publique hospitalière
FSE	Fonds social européen
GIP	Groupement d'intérêt public
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IGA	Inspection générale de l'administration
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGEN	Inspection générale de l'éducation nationale
IGF	Inspection générale des finances
INET	Institut national des études territoriales
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPA	Insertion professionnelle des apprentis (enquête)
LEGT	Lycée d'enseignement général et technologique
LEP	Lycée d'enseignement professionnel
LFI	Loi de finances initiale
MAP	Modernisation de l'action publique
OCTA	Organisme de collecte de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organismes paritaires collecteurs agréés
OREF	Observatoires régionaux emploi formation
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat
PIA	Programme d'investissement d'avenir
PLF	Projet de loi de finances
PFMP	Périodes de formation en milieu professionnel

RERS	Réseaux d'échanges réciproques de savoirs
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RRS	Réseau de réussite scolaire
SAIA	Service académique de l'inspection de l'apprentissage
SCEREN	Services, culture, éditions, ressources pour l'éducation nationale
SEGPA	Section d'enseignement générale et professionnel adapté
SPE	Service public de l'emploi
SPER	Service public de l'emploi régional
SIFA	Système d'information sur la formation des apprentis
STS	Section de technicien supérieur
UFA	Unité de formation des apprentis