



NOTE

JANVIER
2014

www.institutmontaigne.org

UNE NOUVELLE AMBITION POUR L'APPRENTISSAGE : 10 PROPOSITIONS CONCRÈTES¹

L'alternance (professionnalisation et apprentissage²) s'est considérablement développée en France puisque le nombre de jeunes en alternance a triplé depuis le milieu des années 1980. De ce fait, la proportion des jeunes de 16 à 25 ans en alternance dans notre pays est désormais supérieure à la moyenne de l'OCDE. Cela étant, plusieurs raisons militent fortement pour une amplification du mouvement :

- l'apprentissage évite le décrochage des jeunes en leur proposant une véritable formation qualifiante. Alors que chaque année 120 000 jeunes sortent du système éducatif sans diplôme, la formation en alternance constitue un mode de formation alternatif qui permet aux jeunes de se former à des métiers concrets et d'apprendre à interagir dans un univers collectif en développant leurs savoirs être et savoirs faire au sein de l'entreprise ;
- l'insertion durable des jeunes peu qualifiés sur le marché du travail reste plus difficile en France que dans les pays européens les plus performants dans ce domaine, qu'elle soit mesurée par le taux de chômage ou par la durée entre l'entrée sur le marché du travail et l'obtention d'un premier CDI. Dans ce contexte, l'alternance, qui facilite considérablement l'insertion professionnelle est de toute évidence une réponse très adaptée à ces difficultés ;
- contrairement à la majorité des pays qui ont un salaire minimum dédié aux jeunes, la France a fait jusqu'à présent le choix de ne pas instituer de « SMIC jeune », ce qui écarte de l'emploi durable une grande majorité de jeunes sans qualification. Cette barrière du SMIC est parfaitement documentée par les travaux d'économistes de toute obédience. Le fait que 30 % des jeunes en emploi sont rémunérés au SMIC conforte évidemment cette thèse. Dans ce contexte, l'alternance fait d'une pierre deux coups : il est un moyen socialement acceptable de modérer le salaire et le coût du travail pour des jeunes peu ou pas expérimentés, tout en élevant leur niveau de qualification et, partant, leurs perspectives d'embauche.

¹ Bertrand Martinot est l'auteur de *Chômage : inverser la courbe*, publié par l'Institut Montaigne aux éditions Les Belles Lettres, 2013. Économiste, conseiller social à la Présidence de la République de 2007 à 2008, puis délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) de 2008 à 2012, il est l'un des meilleurs spécialistes français de la question du chômage, des politiques de l'emploi et du dialogue social.

² Cette note est centrée sur l'apprentissage dans la mesure où ce dispositif possède des problématiques financières et institutionnelles spécifiques. Mais il est certain que l'autre forme d'alternance, le contrat de professionnalisation piloté par les branches professionnelles, est un outil qui mérite également d'être développé.

1. L'apprentissage en France : peut beaucoup mieux faire...

1.1. L'apprentissage, un outil indispensable pour la qualification des jeunes et leur insertion

Longtemps perçue comme une filière d'échec, l'alternance a

été revalorisée ces dernières années, notamment grâce à son développement dans l'enseignement supérieur. Toutefois, cette voie reste trop souvent considérée comme de moindre qualité par rapport à la formation classique. La dévalorisation de l'apprentissage détourne de nombreux jeunes sortis du parcours scolaire du monde du travail. Pourtant, loin d'être une « pré-embauche »,

l'apprentissage doit être perçu comme une formation d'excellence permettant une véritable montée en gamme des qualifications des jeunes et leur donnant accès aux « codes » du monde du travail.

De plus, l'efficacité de l'apprentissage en termes d'insertion dans l'emploi est très bien documentée. Deux chiffres peuvent le rappeler.

Le taux d'insertion dans l'emploi sept mois après l'obtention

du diplôme du CAP au bac professionnel est de vingt points supérieur *via* l'apprentissage que par l'enseignement professionnel (71 % contre 51 %)³. De ce fait, le « retour sur investissement » de ces dispositifs est incomparablement supérieur à celui d'autres dispositifs de la politique de l'emploi à destination des jeunes, en particulier les emplois aidés dans le secteur non-marchand.

L'efficacité de l'apprentissage apparaît également si l'on compare l'insertion dans l'emploi, pour un même diplôme et pour des jeunes ayant des caractéristiques comparables (sexe, âge, niveau de qualification antérieure, etc.) entre ceux qui préparent un diplôme par la voie générale et ceux qui optent pour l'apprentissage. Une étude menée par deux chercheurs de l'INSEE montre que la probabilité d'être en emploi trois ans après la fin de leur formation est supérieure de sept points dans le cas des apprentis⁴.

1.2. Un apprentissage en stagnation, et même en diminution pour les jeunes les moins qualifiés...

Après une vive progression dans les années 1990, le nombre d'apprentis n'a augmenté que modérément depuis le début des années 2000. Ainsi, ce chiffre a été multiplié par deux depuis le début des années 1990. Cependant, les entrées en apprentissage n'ont augmenté que de 16 % de 2004 à 2010, avec un recul marqué durant la récession de 2008-2009 et un redémarrage très faible depuis lors. Au total, avec 295 000 nouvelles embauches en 2011 (et 427 000 apprentis en emploi à fin 2010), le nombre d'entrées en apprentissage n'a pas encore retrouvé celui d'avant le début de la crise (298 000 entrées en 2008).

En outre, sur la période 2004-2010, la progression n'est due qu'à l'essor de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur (+ 24 %), tandis que le nombre d'entrées en apprentissage des élèves de niveau inférieur ou égal au CAP diminuait de 6 %.

Plus du quart des apprentis sont aujourd'hui des étudiants du supérieur, alors que cette proportion est presque nulle en Allemagne. Au total, les objectifs ambitieux fixés par les gouvernements successifs (plan de cohésion social 2005 : 500 000 apprentis à l'horizon 2009, gouvernement Fillon 2011 : objectif 600 000 à l'horizon 2015) ont eu pour effet principal l'extension des filières supérieures professionnalisées, sans accroître l'offre de places d'apprentissage à l'issue de l'enseignement secondaire. S'il faut se féliciter que l'apprentissage soit un vecteur de professionnalisation de l'enseignement supérieur, cette évolution ne règle cependant rien au problème de l'insertion dans l'emploi des jeunes en délicatesse avec le système scolaire, qui est l'une des plus graves défaillances du marché du travail français.

En termes de comparaison internationale, l'Allemagne est généralement montrée en exemple, dans la mesure où son système « dual » est largement responsable de la relative facilité avec laquelle les jeunes allemands s'insèrent sur le marché du travail. À titre d'illustration, on peut estimer à 7 % la proportion des jeunes français de 16-25 ans en alternance (dont 5 % en apprentissage) contre 17 % en Allemagne. Certes, la comparaison avec l'Allemagne est largement biaisée par l'existence d'un système d'enseignement secondaire très axé sur la voie professionnelle (60 % des élèves passent par

cette voie)⁵. Elle est toutefois significative des marges de progression qui existent en France, alors même qu'environ 120 000 jeunes (soit environ 20 % d'une classe d'âge) sortent chaque année du système scolaire sans aucune qualification et qu'environ **1,9 million de jeunes de 15 à 29 ans ne sont aujourd'hui ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation**⁶. Cette situation intolérable pèse sur la compétitivité et la cohésion sociale de notre pays. Un programme politique pertinent pourrait consister à essayer de « rattraper » une partie de ces jeunes par l'apprentissage.

Du côté de la demande d'apprentis de la part des entreprises, la comparaison avec l'Allemagne est encore plus éclairante. Alors que chez nos voisins l'apprentissage est bien acculturé par les entreprises de toutes tailles, l'apprentissage en France est particulièrement développé dans les très petites entreprises (la moitié des apprentis travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés) tandis que les entreprises de taille intermédiaire, parfois certaines grandes entreprises, délaissent les formules d'embauche en alternance. Ainsi, on constate qu'en 2010 la moitié des entreprises de plus de 250 salariés accueillait moins de 1 % de leurs effectifs en alternance, pour une moyenne nationale un peu supérieure à 2,5 %. Pourtant, les grandes entreprises ont un rôle à jouer. Elles ont en effet la capacité d'attirer, de former et d'accompagner les jeunes apprentis.

1.3. ... malgré des moyens financiers en très forte progression au cours des années récentes

L'apprentissage étant un dispositif assez consensuel et promu par

3 Dominique Abriac, Roland Rathelot et Ruby Sanchez, « L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelle », dossier thématique du rapport *Formation et emploi*, 2009. Toutefois, cet écart se réduit et tend à s'annuler au bout de deux à trois ans. L'avantage de l'alternance n'est avéré que dans les deux premières années, mais qui sont souvent un moment déterminant dans la vie du jeune.

4 D. Abriac, R. Rathelot et R. Sanchez, *op. cit.*

5 Centre d'analyse stratégique, « Formation professionnelle initiale : l'Allemagne est-elle un modèle pour la France ? », note n° 322, février 2013.

6 OCDE, « Perspectives de l'emploi », 2012.

tous les gouvernements, l'effort financier en sa faveur s'est considérablement accru au cours du temps, et tout particulièrement depuis 2004. Ainsi, à la progression naturelle des taxes affectées à l'apprentissage sont venues s'ajouter la création d'un crédit d'impôt apprentissage en 2005, une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et l'effort supplémentaire fait par l'État et les régions dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens (COM).

Au total, l'effort de la nation en faveur de l'apprentissage a augmenté de 56 % de 2004 à 2010⁷, soit une progression annuelle moyenne de 9 %.

Si on rapporte cet effort considérable à la progression du nombre d'apprentis sur la même période (+16 %, cf. *supra*), force est de constater que le rendement de la dépense supplémentaire a été très faible, ce qui amène à douter de l'efficacité globale du système.

1.4. Une gouvernance et des financements très éclatés

L'apprentissage est un cas typique du millefeuille administratif français en matière de politique de l'emploi et de formation professionnelle. Comme dans d'autres domaines, le foisonnement des acteurs, des décideurs et des financeurs aboutit à une dispersion des efforts, une mauvaise allocation des moyens et une mauvaise réactivité du système⁸.

Pour simplifier, le système de l'apprentissage est financé par les régions, l'État, par les entreprises *via* trois contributions (taxe d'apprentissage, contribution au développement de l'apprentissage, contribution supplémentaire à l'apprentissage) et des versements directs par les entreprises aux CFA qui accueillent leurs apprentis.

Enfin, certaines branches professionnelles (exemple de la métallurgie) financent l'apprentissage sur les fonds de la formation professionnelle. Les aides aux entreprises sont très diverses (exonérations de charges, primes apprentissage, crédit d'impôt, bonus en cas de dépassement du quota de 3 % d'alternants...).

Les décideurs sont multiples et non coordonnés. Les régions sont censées être les chefs de file de l'apprentissage sur leur territoire. Pour autant, l'État continue de jouer un rôle important à travers la maîtrise de la carte scolaire des enseignements professionnels et tente de peser sur les choix régionaux *via* la contractualisation qu'il passe avec les régions sur l'apprentissage dans le cadre de conventions d'objectifs et de moyens sur l'apprentissage (COM). Les entreprises peuvent fléchir leur taxe d'apprentissage aux CFA qu'elles souhaitent (en plus des versements obligatoires aux CFA qui accueillent leurs apprentis). Quant aux très nombreux collecteurs de la taxe d'apprentissage (les OCTA, au nombre de 141⁹), ils mènent leur propre politique de financement pour la partie de la taxe qui n'est pas pré-affectée par les entreprises (344 millions d'euros en 2011). La moitié d'entre eux collecte moins de sept millions d'euros, leurs champs professionnels et géographiques peuvent se chevaucher, empêchant ainsi toute visibilité de la collecte et de son processus de répartition¹⁰.

Au total, le système est d'une extrême complexité et ne peut pas être piloté nationalement, ce qui rend aujourd'hui peu crédible la conduite d'une stratégie nationale en matière d'apprentissage visant à atteindre des objectifs chiffrés¹¹. On constate en particulier que les

efforts financiers par apprenti sont très variables d'une région à l'autre et que l'adéquation entre offre de formation en apprentissage et besoins des entreprises peut être en décalage. En outre, ce ne sont pas toujours les régions où l'apprentissage est le moins développé qui accroissent le plus leur effort.

Quant au niveau régional, les instruments de coordination entre les différents acteurs sont souvent très peu développés et l'État peine à faire respecter les engagements des régions dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens. Il est notamment apparu que lors de la première génération de COM (2005-2011), certaines régions avaient diminué leur implication financière au fur et à mesure que l'État abondait financièrement les ressources régionales dans ce cadre.

2. Dix propositions pour développer l'apprentissage

Une relance de l'apprentissage nécessite sans doute de dégager des moyens supplémentaires (construction et rénovation de CFA...), mais elle exige surtout et au préalable une véritable politique de valorisation de l'apprentissage d'une part, et un très gros effort de rationalisation pour rendre le système globalement plus efficace, d'autre part. C'est vers cet objectif que tendent la plupart des propositions qui suivent.

2.1. Rationaliser, mieux cibler et simplifier drastiquement le système d'aide aux entreprises embauchant des apprentis.

Même si, globalement, l'abaissement du coût du

⁷ L'effort financier total représentait 8 milliards d'euros en 2010, soit 5,6 milliards d'euros de soutien à l'apprentissage (aides aux employeurs et financement des CFA) et 2,4 milliards de rémunération versée aux apprentis (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, « Le financement de l'apprentissage », décembre 2012).

⁸ Cf. pour divers exemples, Bertrand Martinot, *Chômage : inverser la courbe*, Les Belles Lettres, Institut Montaigne, 2013.

⁹ Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, qui sont en majorité des chambres consulaires ou des fédérations professionnelles.

¹⁰ Rapport d'information de M. François Patriat, fait au nom de la commission des finances du Sénat, *Pour une réforme de la taxe d'apprentissage*, 2013.

¹¹ De ce point de vue, on pourra remarquer que l'objectif de 500 000 apprentis d'ici à 2017 fixé par le « pacte de croissance et de compétitivité » présenté par le gouvernement à l'automne 2012 n'est qu'un pacte entre l'État...et lui-même. Il en était de même, du reste, de l'objectif de 600 000 apprentis fixé par le gouvernement précédent à l'horizon 2015 et de celui des 500 000 apprentis à l'horizon 2009 annoncé par le plan de cohésion sociale de 2005...

travail pour les entreprises est très important en France et comparable à ce qui existe en Allemagne¹², le système actuel, compliqué par l'introduction du bonus-malus lié à la contribution supplémentaire à l'apprentissage est devenu incompréhensible pour les entreprises. D'où la proposition suivante.

Proposition 1 : L'ensemble des aides à l'apprentissage (prime apprentissage, crédit d'impôt apprentissage et bonus pour dépassement du quota d'alternants¹³) devraient être, à coût constant, **unifiées au sein d'un crédit d'impôt de soutien au développement de l'apprentissage**

sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés¹⁴. Ses règles de calcul devraient en être par ailleurs simplifiées et rendues plus compréhensibles. Ce crédit d'impôt serait majoré pour les TPE/PME (jusqu'à un seuil à débattre, mais qui devrait être très supérieur à celui de 11 salariés au-dessus duquel la suppression des primes apprentissage a été récemment décidée) et pour l'embauche de jeunes de niveau inférieur au baccalauréat. En outre, afin de faciliter la gestion de trésorerie des entreprises, il devrait être versé dès l'année d'embauche du jeune, une régularisation éventuelle intervenant l'année suivante.

S'agissant du « bonus-malus » aujourd'hui incorporé à la contribution supplémentaire à l'apprentissage, il devrait être étendu, dans le cadre du crédit d'impôt précédent à toutes les entreprises de plus de 50 salariés dans la mesure où ce sont les entreprises entre 50 et 250 salariés qui recrutent le moins en apprentissage. En outre, le niveau du « bonus » (aujourd'hui fixé à 400 euros par apprenti dépassant le quota de 4 % des effectifs de l'entreprise) n'est certainement pas incitatif et devrait être

considérablement renforcé, en lien avec la hausse du rendement de cette contribution.

Proposition 2 : **étendre le système de bonus-malus aux entreprises de 50 à 250 salariés.**

Pour ces entreprises, le mode de calcul devrait être simplifié (quota calculé en nombre d'apprentis plutôt qu'en proportion des effectifs). Porter le niveau du bonus au-delà de 400 euros de manière à ce que le système soit financièrement équilibré.

2.2. Réformer le circuit de la taxe d'apprentissage et piloter son affectation en région

La taxe d'apprentissage doit être collectée par des collecteurs beaucoup plus efficaces et moins nombreux et leur politique de financement intégrée dans la stratégie régionale.

Proposition 3 : **réduire drastiquement le nombre de collecteurs de la taxe d'apprentissage** (un par région et quelques collecteurs nationaux pour des grandes branches professionnelles), *via*

l'introduction d'un seuil et de contraintes de gestion et de transparence minimales. Ces organismes collecteraient par ailleurs les trois contributions qui pèsent aujourd'hui sur les entreprises : taxe d'apprentissage, mais aussi contribution au développement de l'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage¹⁵. L'actuel projet de loi du gouvernement sur la formation professionnelle va clairement dans ce sens puisqu'il prévoit de ramener le nombre de collecteurs à un par région, auxquels s'ajouteraient, au niveau national, la vingtaine d'OPCA¹⁶ de branche ou interbranches.

Le développement de l'apprentissage appelle des ressources supplémentaires. Celles-ci doivent être apportées

via un fléchage plus important de cette taxe (part dite du « quota ») vers le financement des CFA au détriment de la part (dite « hors quota ») destinées au financement de l'enseignement supérieur et technologique. Si cette évolution a pour conséquence de diminuer la fraction de la taxe d'apprentissage qui finance les établissements d'enseignement supérieurs, alors une compensation de l'État est nécessaire. Il s'agit en effet d'un des secteurs de la dépense publique à maintenir. En effet, les établissements d'enseignement supérieur sont plutôt sous-financés en comparaison internationale (ainsi, selon l'OCDE, avec près de 22 000 euros dépensés par an pour chacun de leurs étudiants, les États-Unis investissent plus de deux fois plus que la France qui y consacre à peine 10 000 euros. D'autres pays comme la Suisse, la Norvège, la Grande Bretagne ou encore la Suède dépensent nettement plus que la France par étudiant). Il nous semble que la taxe d'apprentissage n'est de toute manière pas une ressource appropriée et que d'autres sources de financement devraient être consacrées à ces établissements.

Proposition 4 : **poursuivre la hausse de la part de la taxe d'apprentissage affectée à l'apprentissage (aujourd'hui de 53 %) via un gel maintenu sur la durée de la partie réservée au hors quota initié en 2011.**

Enfin, un pilotage de l'affectation de la taxe d'apprentissage (la part dite « fonds libres », c'est-à-dire non pré-affectée par les entreprises, soit 344 millions d'euros en 2011) en région devrait être institué. D'où la proposition suivante, également préconisée dans le rapport du sénateur François Patriat et reprise dans le projet de loi du gouvernement sur l'apprentissage.

¹² C'était le cas jusqu'en 2013. À compter de 2014, la suppression de la prime apprentissage pour les entreprises de plus de 10 salariés et les fortes restrictions apportées au crédit d'impôt dans la loi de finances pour 2014 vont accroître le coût du travail de l'apprenti dans des proportions importantes et sans doute peser sur les recrutements.

¹³ L'actuelle contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) s'applique aux entreprises de plus de 250 salariés et consiste en une taxe de 0,05 % à 0,25 % de la masse salariale (système destiné à monter en charge jusqu'en 2015) calculé selon la proportion d'alternants dans les effectifs. En 2013 et 2014, elle s'annule dès que ce taux dépasse 4 % (5 % en 2015 à l'issue de la montée en charge). À l'inverse, un bonus de 400 euros par apprenti excédent le quota de 4 % est reversé à l'entreprise.

¹⁴ Selon que l'entreprise est assujettie à l'IR ou à l'IS sur ses bénéfices.

¹⁵ Il s'agit d'une proposition formulée par le rapport de François Patriat, *op.cit.*

¹⁶ Organismes collecteurs de la contribution formation professionnelle, agissant pour le compte des branches professionnelles.

Proposition 5 : soumettre les propositions d'affectation par les OCTA des fonds libres de la taxe d'apprentissage à la décision des instances de coordination régionales (comité consultatif régional de l'emploi et de la formation professionnelle) afin de veiller à ce que cette affectation soit bien cohérente avec l'ensemble des actions conduites dans la région en la matière.

2.3. Améliorer et faciliter les conditions d'accès des jeunes à l'apprentissage

De nombreux jeunes sans expérience et sans qualification ne sont pas prêts à supporter les contraintes liées à l'apprentissage. C'est pourquoi certaines régions et, au niveau national l'État, ont créé des stages de pré-apprentissage spécifiques au cours des dix dernières années¹⁷. Ces stages combinent des formations de type *coaching*, mise à niveau sur les savoirs fondamentaux, découverte des métiers et des périodes d'immersion en entreprise. Ils peuvent constituer un excellent sas pour l'entrée en apprentissage. Il serait très opportun de les généraliser pour tous les jeunes qui en auraient besoin. Dans le cadre des lois de décentralisation, les régions pourraient se saisir de la mise en place et du financement de tels stages.

Proposition 6 : Créer dans chaque région un dispositif de stage de pré-apprentissage obéissant à un cahier des charges national. Ce dispositif serait confié à des organismes de formation et/ou de placement et aux Écoles de la deuxième chance. Il consisterait en des actions de remise à niveau, de *coaching* afin de préparer les jeunes les plus en difficulté (les « décrocheurs » de l'Éducation nationale notamment). La

volumétrie de ces stages, le ciblage des publics et les conditions d'accès seraient déterminés au niveau régional.

Les jeunes sont insuffisamment informés sur les métiers et sur les possibilités d'apprentissage. L'orientation scolaire, notamment dans les quartiers difficiles, est dramatique. Il est urgent d'informer dès l'école sur les métiers et les filières afin d'aider les jeunes à construire leur projet professionnel. Dans sa note *Choisir les bons leviers pour insérer les jeunes non qualifiés* (2012), l'Institut Montaigne formulait plusieurs propositions allant dans ce sens et permettant la rencontre entre le jeune, l'entreprise et l'école. Il proposait notamment d'ouvrir le monde enseignant aux professionnels issus du monde de l'entreprise à travers la mise en place d'un statut de « Professeur associé » ; de mieux former les enseignants au monde professionnel ; de donner aux élèves des informations sur les formations, les débouchés et les besoins par filière professionnelle ; enfin, de remettre à plat des missions du conseiller d'orientation-psychologue dans le secondaire .

Ainsi, pour accéder à l'apprentissage, les jeunes ont besoins de davantage de conseils et d'aide de la part de l'école, mais également du service public de l'emploi. Or l'apprentissage n'est pas un dispositif bien approprié par le service public de l'emploi en charge des jeunes. C'est pourquoi il convient de le mettre sous tension et de faire de la prospection des embauches en apprentissage et de l'orientation des jeunes vers cette voie l'une des missions sur lesquelles il doit rendre des comptes.

Proposition 7 : Moduler les dotations de l'État aux missions locales en fonction du nombre de sorties de jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat

de professionnalisation. Cette modulation devrait évidemment tenir compte du contexte régional de plus ou moins grand développement de l'alternance. En ce qui concerne Pôle emploi, une action spécifique de démarchage des entreprises qui n'ont aucun apprenti (et plus généralement aucun jeune en alternance) et visant à susciter ce type d'offres d'emploi pourrait être envisagée.

L'expérience montre que les référentiels de formation ne sont pas toujours adaptés à la situation des jeunes et peuvent décourager certains d'entre eux, notamment en raison du poids important des enseignements généraux dans l'ensemble du cursus¹⁸. C'est pourquoi il serait souhaitable que les professionnels soient davantage impliqués dans l'ensemble de la définition de ces cursus.

Proposition 8 : impliquer davantage les branches professionnelles dans l'élaboration des référentiels métiers et veiller à ce que la part réservée à l'enseignement général soit adaptée aux jeunes concernés.

2.4. Mettre en place une véritable politique nationale de l'apprentissage

L'État n'ayant pas vocation à reprendre en main le pilotage de l'apprentissage en région, il est proposé que les conseils régionaux restent les chefs de file. Toutefois, afin d'animer une véritable politique nationale, avec ses priorités et ses nécessaires coordinations, il est proposé que l'État poursuive sa stratégie de contractualisation avec les conseils régionaux sous la forme de COM renouvelées. De ce point de vue, le projet du gouvernement de supprimer purement et simplement les COM¹⁹ risque de rendre illusoire toute volonté d'animer une politique d'apprentissage au niveau national.

¹⁷ Par exemple le « parcours d'accès à la vie professionnelle » créé en 2006, avec un cofinancement État – fonds de la formation professionnelle, dispositif dont le financement n'était pas pérenne et a été supprimé dès 2008. Notons que le pré-apprentissage est une formule largement développée en Allemagne.

¹⁸ Voir Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo et Klaus F. Zimmermann, *L'emploi des jeunes peu qualifiés en France*, note du conseil d'analyse économique, avril 2013, pour un exemple dans le cas du CAP coiffure.

¹⁹ Cf. avant-projet de loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale transmis au Conseil d'État le 7 janvier 2014.

Proposition 9 : Pérenniser en le rénovant le système des conventions d'objectifs et de moyen (COM) entre l'État et les régions, mais en y associant les organismes consulaires et en modulant véritablement les subventions de l'État aux régions en fonction des résultats obtenus. Un accent particulier devrait être mis sur le suivi des places vacantes, des actions correctrices devant systématiquement être mises en place dans le cas où des CFA ne parviendraient pas, de manière structurelle, à remplir leurs places. Les financements dégagés par les conseils régionaux ne devraient en aucun cas se substituer aux actions qu'ils financent déjà par ailleurs. Ces documents devraient se concentrer sur les jeunes de niveau inférieur au baccalauréat. Ils devraient enfin faire l'objet d'évaluation par des organismes indépendants.

Il n'existe pas en France d'engagement écrit fédérant l'ensemble des acteurs de l'apprentissage. Seules des chartes engageant des grandes entreprises sur des embauches d'apprentis ont pu être signées, sans d'ailleurs qu'un véritable suivi ne soit organisé.

L'apprentissage est pourtant une cause suffisamment importante pour qu'un tel engagement existe. Il est temps de faire de l'apprentissage une cause nationale. D'où la proposition suivante, qui s'inspire du *Ausbildungspakt* allemand signé en 2004 et renouvelé depuis.

Proposition 10 : élaborer et signer un pacte national pour l'apprentissage

Ce pacte associerait l'État (ministères de l'Emploi, de l'Éducation nationale, de la Recherche et de l'enseignement supérieur, de l'Économie et des finances), des représentants des régions, des chambres consulaires et des organisations d'employeurs représentatives au niveau national.

Il comporterait les dimensions suivantes :

- Engagement des organismes consulaires sur une qualité de service (notamment fiabilité et rapidité des enregistrements des contrats d'apprentissage) et sur les principes d'utilisation de la taxe d'apprentissage qu'ils collectent ;
- Engagement des conseils régionaux sur les objectifs généraux des COM, la mise en place et le financement de

stages de pré-apprentissage, la remontée et la centralisation en temps réel des données statistiques ainsi que la mise en place d'un évaluation indépendante ;

- Engagements des employeurs sur des objectifs quantitatifs (nombre d'embauches) et qualitatifs (exemples : actions de valorisation de la fonction de tuteur) ;
- Engagement de l'État sur la pérennité de ses financements, la promotion de l'apprentissage dans les établissements d'enseignement, la revue systématique de la partie d'enseignement générale dans les diplômes préparés par l'apprentissage et la mise en œuvre d'actions de communications nationales de promotion²⁰.

²⁰ Cette note aborde l'apprentissage à travers un angle, celui du marché de l'emploi, et les dix propositions qu'elle formule se concentrent sur ce levier. L'apprentissage est toutefois un sujet très vaste et les facteurs culturels tout comme le rôle des familles, des entreprises et du système éducatif doivent également être pris en compte. Ainsi, d'autres leviers existent pour le développer, notamment au sein de l'Éducation nationale.

DERNIÈRES PUBLICATIONS

Bertrand Martinot
Chômage : inverser la courbe

MAINTENA
LES BELLES LETTRES

Chômage : inverser la courbe par Bertrand Martinot



Remettre la formation professionnelle au service de l'emploi et de la compétitivité



Reconstruire le dialogue social