



la synthèse

Conseil économique et social
de la Région Ile-de-France

L'apprentissage dans les dispositifs de formation en alternance en Ile-de-France



Propositions / Suggestions

• RAPPORT présenté par Rémi Bonneville au nom de la commission de l'éducation, de l'enseignement et de la recherche / 26 Janvier 2006

L'apprentissage est une formation professionnelle initiale en alternance sous statut salarié qui s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans.

Cette formation est sanctionnée soit par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré, soit par un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur. Un contrat est signé entre le jeune et l'entreprise pour la durée des études et donne ainsi au jeune un statut de salarié. Parallèlement une convention de formation est établie entre l'organisme ou centre de formation et l'employeur. La spécificité principale de l'apprentissage est d'associer dans sa pédagogie le principe inductif, allant du concret à l'abstrait c'est-à-dire privilégiant la pratique, abordée en entreprise, puis éclairée ensuite par la théorie au centre de formation. Pour un grand nombre de jeunes, l'apprentissage présente le mérite d'assurer conjointement l'insertion professionnelle avec l'insertion sociale.

LE FONCTIONNEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Issues de coutumes, de transmission de savoir-faire, les premières formes d'apprentissage remontent aux confréries du VIII^{ème} siècle puis évoluent vers les corporations et au compagnonnage au XI^{ème} siècle. Après l'abolition des associations professionnelles (décret Le Chapelier 1791) il faut attendre les lois de 1971, 1987 et 1992 pour que le législateur donne un cadre

juridique à l'apprentissage et fixe définitivement sa nature et ses objectifs, l'organisation et les modalités de sa mise en œuvre, le statut, la rémunération etc.

“ La spécificité principale de l'apprentissage est d'associer dans sa pédagogie le principe inductif, allant du concret à l'abstrait ”

C'est à partir de la loi quinquennale de 1993 que l'apprentissage devient une composante du système éducatif. Par l'intermédiaire des ministères de l'Education nationale, de l'Agriculture et du Travail, l'Etat en a la maîtrise technique, réglementaire et législative et s'assure du respect des règles. Depuis les lois de décentralisation, la Région coordonne, planifie sa mise en œuvre et finance son développement ; Les chambres consulaires (Chambres de Métiers et de l'Artisanat et les Chambres de Commerce et d'Industrie) sont parmi les plus actives dans le domaine de l'apprentissage et assurent le fonctionnement de nombreux CFA.

Le système de financement et la réforme en cours

L'apprentissage relève d'un financement public (Etat et Région) et privé (taxe d'apprentissage et salaires versés), avec deux composantes, la rémunération des apprentis et le financement de la formation. ◆

- ◆ La réforme en cours du financement a pour objectif la simplification de la collecte et une transparence dans son affectation afin d'en améliorer la répartition et d'en mieux évaluer l'utilisation, d'orienter le développement et favoriser ainsi l'augmentation du nombre d'apprentis. Mais si certaines modifications prises ont eu des effets positifs, d'autres pourraient entraîner des effets pervers et aller à l'encontre des résultats attendus.

L'APPRENTISSAGE EN ÎLE-DE-FRANCE

Les apprentis sont passés de 41 000 à 61 000 en dix ans. Cette croissance s'est accompagnée d'une élévation du niveau de formation, d'une diversification des diplômes et des spécialités.

En 2005, il y avait 61 185 apprentis et 2 488 élèves en classes de pré-apprentissage/classes d'initiation professionnelles en alternance. Le poids des formations post-baccalauréat est prépondérant : un apprenti sur trois prépare un diplôme supérieur au niveau IV et un sur six un diplôme de niveau I ou II. Les niveaux V et IV sont majoritaires (68 % de l'ensemble). L'apprentissage propose plus de 700 diplômes dans 170 CFA et sur 411 sites.

Les opérateurs privés scolarisent les 2/3 des niveaux III, II ou I ; les Chambres de Métiers et de l'Artisanat préparent majoritairement au niveau V ; les CCI proposent une offre de formation homogène. L'apprentissage à l'Education nationale a pour cibles les niveaux V, IV et III mais ne compte pas plus de 3,5 % des effectifs d'apprentis. Il est à remarquer que l'ensemble des CFA offre près de 100 000 places alors que les effectifs sont de 60 000. Cette sous-utilisation résulte d'une variation forte selon les branches des effectifs en cours d'année, parfois d'une mauvaise répartition des centres (carte des formations) et d'une implantation quelquefois trop excentrée (modes de transport difficiles).

L'apprentissage reste majoritairement une voie de formation masculine mais les filles sont plus nombreuses

dans les hauts niveaux. L'évolution économique de l'Ile-de-France et la prépondérance du secteur tertiaire pénalisent l'apprentissage dans des secteurs industriels en régression. L'accès à l'emploi reste toujours déterminé par la conjoncture.

La politique du Conseil régional d'Île-de-France

En vingt ans, les effectifs ont presque doublé et la charge financière de la Région, du fait de ses nouvelles compétences, a plus que doublé entre 1995 et 2005 (de 72,4 à 155,9 M€).

C'est en 1987 qu'est voté le premier schéma prévisionnel de l'apprentissage, avec deux objectifs : augmenter de 50 % les effectifs et ouvrir l'apprentissage à tous les niveaux de diplômes et à tous les secteurs. L'objectif quantitatif a été atteint mais le développement n'a pas eu lieu dans les niveaux supérieurs au baccalauréat.

Le schéma des formations 1994-2000 affichait six objectifs : meilleure prise en compte des besoins des branches professionnelles, harmonisation des contrats de qualification diplômants et de l'apprentissage, ouverture aux jeunes non qualifiés, développement dans les lycées, augmentation des capacités d'accueil; poursuite de la démarche qualité engagée dans les CFA. Le bilan est mitigé : l'attente du monde économique mais aussi des jeunes s'est tournée vers les niveaux supérieurs du fait de la transformation de l'outil productif et du manque d'appétence pour les emplois de niveau V.

Le schéma des formations 2000-2006 avait trois objectifs : favoriser l'accès aux jeunes en difficulté, un volet développement qualitatif, engager un effort de construction et de rénovation pour élargir l'offre de formation et augmenter les capacités d'accueil. Résultat : le dispositif régional n'a pas permis d'augmenter fortement les effectifs (+ 10,9 % en cinq ans).

On observe une forte augmentation dans les niveaux II et I (+68 %), une augmentation du niveau IV (+23 %), une stagnation du niveau III (+2 %) et une chute préoccupante du niveau V (-9 %). De même, les effectifs des

classes pré-apprentissage ont diminué (-18 %). Au plan qualitatif, la démarche qualité entreprise par la Région a vu le nombre de contrats signés avec les CFA augmenter.

LES PRATIQUES ET LES LOGIQUES D'ACTEURS

Les jeunes et leurs familles

Les raisons du choix de l'apprentissage montrent l'existence d'une différenciation selon les niveaux et les métiers choisis. *Les apprentis de niveau V* choisissent cette voie pour les acquis liés au contrat de travail et le plaisir de faire ce qu'ils aiment ; d'autres y accèdent pour fuir le statut d'élève et parvenir à une forme d'autonomie. Quand l'orientation est subie, l'apprentissage est mal vécu car il résulte d'un échec. Pour *les apprentis du niveau IV*, il s'agit d'une seconde chance ; une trajectoire promotionnelle qui favorise l'emploi et une rémunération plus élevée. Ceux *des niveaux III, II et I* s'engagent dans une filière professionnalisante ; ils font le choix de la spécialité de formation et du diplôme préparé et ont choisi expressément une voie favorisant l'insertion professionnelle.

Les entreprises

Quatre raisons principales motivent le recours à l'apprentissage.

- *L'apprentissage comme modalité de renouvellement des compétences* : favorisé plutôt par les TPE qui perpétuent leurs métiers par l'apprentissage.
- *L'apprentissage comme main-d'œuvre d'appoint* : pour les entreprises du commerce, des services, du tourisme et de l'artisanat, avec un intérêt avant tout économique.
- *L'apprentissage comme composante de gestion de la main-d'œuvre* : ce dispositif est alors considéré comme un pré-recrutement.
- *L'apprentissage comme participation à une politique sociale* : il s'agit des grandes entreprises qui forment mais sans logique d'embauche à la fin du contrat.

Les branches professionnelles : Elles ont plusieurs logiques :

- intervenir quand l'offre de formation proposée est défailante
- mettre en place son propre outil de formation pour répondre aux besoins très spécifiques de la profession ;
- contractualiser avec divers partenaires (publics et/ou privés) de façon à avoir la maîtrise des flux et des financements ;
- jouer un rôle essentiel dans la conduite des politiques des premières formations sur la base d'un programme de renouvellement des compétences et d'un financement approprié.

ENJEUX, DÉFIS ET RÉPONSES POSSIBLES

Le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) pour l'apprentissage

L'Exécutif régional s'est donné pour objectif de porter les effectifs de jeunes en apprentissage à 100.000 à l'horizon 2010, soit une progression annuelle de 8 % (elle est de 1,5 % depuis 2000).

Le COM adopté le 8 novembre 2005 est la réponse apportée conjointement par l'État et la Région aux enjeux et défis du moment : les sorties sans qualification, le besoin d'élévation du niveau de qualification et d'acquisition des savoirs, les inégalités et les discriminations dans l'accès aux formations.

Trois grands objectifs :

- augmenter les effectifs du dispositif « d'accès à l'apprentissage », du pré-apprentissage (CIPA, CLIPA) et de l'apprentissage ;
- améliorer la qualité des prestations des CFA et les conditions de vie et de formation des apprentis ;
- doubler le nombre de développeurs de l'apprentissage et communiquer sur l'apprentissage. Le coût global prévisionnel est de 399,20 M€, un financement assuré à parité.

Le COM est conclu pour une durée de cinq ans. Il sera décliné sous la forme de COM opérationnels, avec les partenaires institutionnels, professionnels et consulaires. Le suivi et l'évaluation sont du ressort du CCREFP*.

* Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Les propositions du CESR



Le CESR, après une étude approfondie, a émis un certain nombre de propositions et suggestions, en réponse à la saisine de l'Exécutif régional et aux quatre questions qu'il a formulées,

- **A la 1^{ère} question concernant la stratégie de communication et d'explication à mettre en œuvre afin de valoriser les atouts de l'apprentissage auprès des jeunes et des apprentis**, le CESR estime qu'elle renvoie à celle de la construction de projet personnel et professionnel du jeune. Quant à la stratégie d'information et d'explication, elle doit se décliner : sous la forme de campagnes régionales (affiches, journaux, radios écoutées par les jeunes...) et sur les lieux de vie des jeunes et de leurs familles (immeubles, lieux de loisirs, centres commerciaux...). Les campagnes se doivent d'être récurrentes et s'inscrivent dans la durée. Il s'agit de se détacher du processus institutionnel mis en place de façon à casser la logique dite « du marronnier ».
- **A la 2^{ème} question sur les évolutions à apporter aux modalités de paiement de la prime aux entreprises employant des apprentis**, le CESR demande de prendre en compte la « mise en garde » des petites entreprises : l'apport financier n'a pas le même impact pour la toute petite entreprise que pour la grande. Or, la nouvelle indemnité de base étant en nette régression par rapport à la précédente, cela risque de freiner les TPE dans leur volonté de recruter un apprenti. Si l'on veut les inciter à se mobiliser pour prendre des apprentis, il serait sage de leur laisser au moins les mêmes avantages que par le passé.

- **A la 3^{ème} question sur l'appui à l'innovation pédagogique à proposer dans le but de renforcer l'articulation entre l'entreprise et le CFA**, le CESR précise que le lien entre l'entreprise et le CFA « ne peut pas ne pas être ». Cela signifie que toute action qui favorise et/ou renforce ce lien doit être appuyée. Il s'agirait par exemple de découper le programme sur l'année en regardant ce que l'entreprise peut apprendre au jeune et ce qu'elle ne peut pas lui apporter. Pour que l'apprenti puisse acquérir l'ensemble des compétences du métier préparé, un système d'échanges d'apprentis entre entreprises d'un même domaine d'activités pourrait être imaginé.
- **A la 4^{ème} question concernant les démarches pertinentes de conventionnement et de contractualisation dans lesquelles pourraient s'engager les autres financeurs et opérateurs de l'apprentissage**, le CESR renvoie à la fongibilité des fonds de l'alternance qui permet d'offrir des moyens de financement supplémentaires. Les CFA associatifs et interprofessionnels n'étant pas adossés à un collecteur risquent de ne plus pouvoir bénéficier de fonds dans la nouvelle réforme du financement et ce mode d'attribution pose problème. Le CESR suggère que des conventions triparties et pluriannuelles soient passées entre le Conseil régional, les opérateurs et les différents collecteurs de branche. Des conventions qui porteraient sur les règles et les modalités d'utilisation des fonds versés, afin d'assurer à la fois une équité entre les CFA et une pérennité dans leur versement. Avec, en corollaire, le coût de formation par apprenti à travers l'élaboration d'une grille unique d'analyse.