

L'apprentissage: Faut –il développer cette voie de formation? Pourquoi et comment ?

Quelques réflexions avant la réforme du gouvernement Macron en 2018

Sommaire

- Définition
 - Brève histoire
 - Actualité et bilan
 - Les orientations du gouvernement
 - Questions/ réflexions
-

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un employeur et un salarié.

Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, technologique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Histoire brève

- loi de juillet 1971,
- Loi de janvier 1983,
- loi n° 87-572 du 23 juillet 1987,
- loi quinquennale du 20 décembre 1993,
- loi du 27 février 2002,
- loi du 4 mai 2004,
- loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005,
- loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006,

*Une série de dates qui montrent l'intérêt politique permanent pour cette voie de formation.
(8 lois en 45 ans)*

loi de juillet 1971: fondation

Elle encadre légalement le contrat d'apprentissage (Agrément, durée, salaire) ;
Elle fonde les centres de formation d'apprentis (CFA) et arrête les conditions de leur financement
Elle prescrit l'organisation de la formation et en confie la tutelle à l'Education nationale.

Loi de janvier 1983

La loi de décentralisation donne compétence aux régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Ce sont donc les régions qui décident de l'ouverture ou de fermeture des structures en matière d'apprentissage.

Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987

Elle (loi « Séguin ») consacre l'apprentissage comme une véritable filière de formation professionnelle initiale :

- augmente la durée de formation en centre de formation ;
- institue la **prise en charge par l'État** de la part patronale des cotisations de sécurité sociale dues pour les apprentis employés dans les entreprises de plus de 10 salariés ;
- modifie la loi de 1983 sur la décentralisation par l'institution du **schéma prévisionnel** de l'apprentissage pour inciter les régions, l'État et les professions à coordonner leurs efforts.

Loi quinquennale du 20 décembre 1993

Transfère aux régions l'ensemble des actions de formation professionnelle des jeunes de moins de 26 ans (y compris la formation continue). Les Plans régionaux de développement de Formation professionnelle des jeunes (**PRDF**) sont institués .

Améliore le système d'incitation financière : elle revalorise l'**indemnité compensatrice** versée aux maîtres d'apprentissage, instaure un crédit d'impôt (versé jusqu'à la fin 1995), et met en place des aides à l'embauche et à la formation.

Loi du 27 février 2002

introduit plus de transparence dans la collecte de la taxe d'apprentissage;

transfère aux régions la responsabilité de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs d'apprentis : 1 000 euros au minimum pour chaque année de cycle de formation (montant proratisé en fonction de la durée du contrat, lorsque celle-ci est supérieure à un an).

Loi du 4 mai 2004

Dans ses articles 30,31 et 32: elle permet d'allonger l'âge d'entrée en apprentissage ou d'entrer en apprentissage pour une formation complémentaire sans rupture du contrat de travail avec l'employeur.

Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005

Elle améliore le statut de l'apprenti (exonération totale de l'impôt sur le revenu des apprentis dans la limite du Smic, assouplissement du contrat d'apprentissage - durée, âge limite) ;
Elle instaure un crédit d'impôt : dans le cas général, 1600 euros par apprenti et par an ;
Elle améliore la formation des formateurs en CFA, intensifie les relations entre apprenti, maître d'apprentissage et formateurs.

Loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006

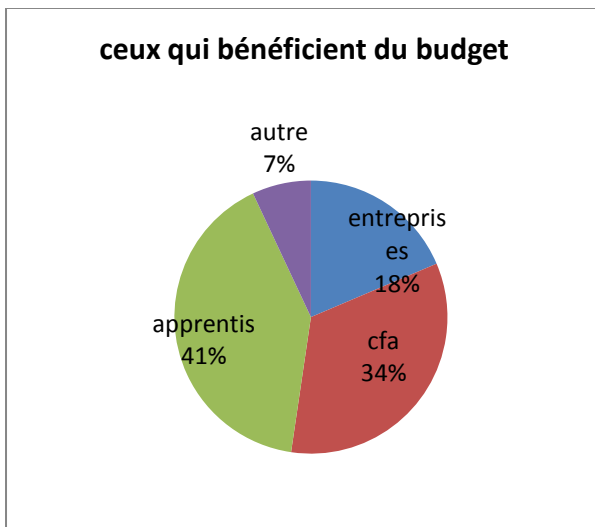
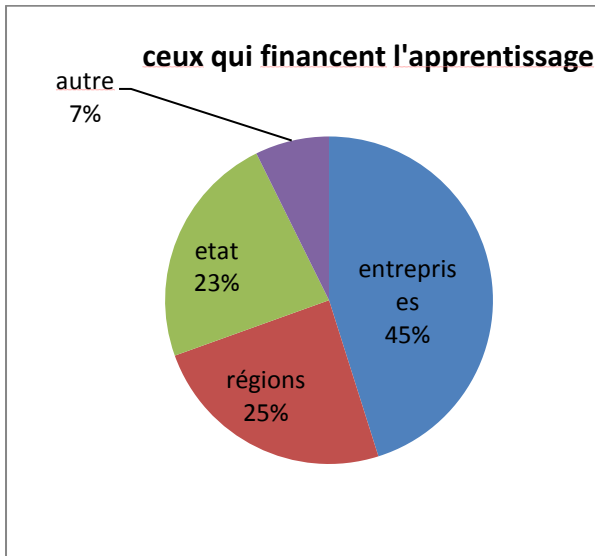
Elle prévoit la majoration de la taxe d'apprentissage (0,6 % au lieu de 0,5 %) pour les entreprises d'au moins 250 salariés qui n'emploient pas un minimum de jeunes de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les EPLE peuvent demander la création d'UFA. C'est le début de l'organisation de formations en apprentissage dans les établissements publics. Les élèves deviennent alors apprentis et ont le statut de salariés en formation.

Aujourd'hui, les apprentis de niveaux V ont une alternance de $\frac{1}{4}$ (une semaine de cours pour trois semaines en entreprise. Les niveaux IV et III ont théoriquement le même temps de formation que dans l'enseignement dit « à temps plein ». Pour les niveaux supérieurs, c'est un accord entre l'université et la branche professionnelle qui fixe le temps de formation hors entreprise.

Actualité et bilan

Quels financements?



Évolution des effectifs dans les centres de formation d'apprentis
(France métropolitaine + DOM y compris Mayotte à partir de 2011)

	1995-1996	2000-2001	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
CAP	188 070	183 997	175 002	179 940	183 038	177 578	177 290	176 956	177 298	174 740
BEP	36 129	52 974	46 554	48 254	48 604	45 600	22 539	4 320	1 763	-
Autres diplômes de niveau V	7 936	8 362	7 057	7 197	7 652	8 481	9 938	10 581	10 499	11 135
Total niveau V	232 135	245 333	228 613	235 391	239 294	231 659	209 767	191 857	189 560	185 875
BP	21 299	31 195	40 544	42 367	43 402	44 185	46 485	47 778	46 250	44 751
Bac professionnel	15 632	33 404	39 820	42 709	44 995	46 884	57 638	67 020	68 636	62 875
Autres diplômes de niveau IV	4 396	4 756	6 245	6 875	7 356	7 401	7 777	8 220	9 002	9 271
Total Niveau IV	41 327	69 355	86 609	91 951	95 753	98 470	111 900	123 018	123 888	116 897
BTS	12 539	27 800	35 345	40 611	45 000	47 249	48 093	49 965	55 136	61 769
Autres diplômes de niveau III	2 734	7 753	8 888	9 705	10 577	11 323	11 439	12 109	12 057	13 099
Total niveau III	15 273	35 553	44 233	50 316	55 577	58 572	59 532	62 074	67 193	74 868
Licence	56	692	5 392	7 129	8 580	9 983	10 663	11 943	13 515	14 522
Master	-	-	2 999	4 639	5 992	7 023	8 083	9 522	11 194	12 676
Diplôme d'ingénieur	1 734	4 644	7 153	7 891	9 147	10 279	11 489	12 706	14 083	15 856
Autres diplômes de niveaux I et II	2 987	10 297	10 860	10 492	10 819	11 664	13 308	15 160	16 901	17 449
Total niveaux I et II	4 777	15 633	26 404	30 151	34 538	38 949	43 543	49 331	55 693	60 503
Total apprentis	293 512	365 874	385 859	407 809	425 162	427 650	424 742	426 280	436 334	438 143
Préapprentis	10 409	10 184	9 718	9 936	8 547	7 583	7 344	7 243	6 919	6 670
Total apprentis + préapprentis	303 921	376 058	395 577	417 745	433 709	435 233	432 086	433 523	443 253	444 813

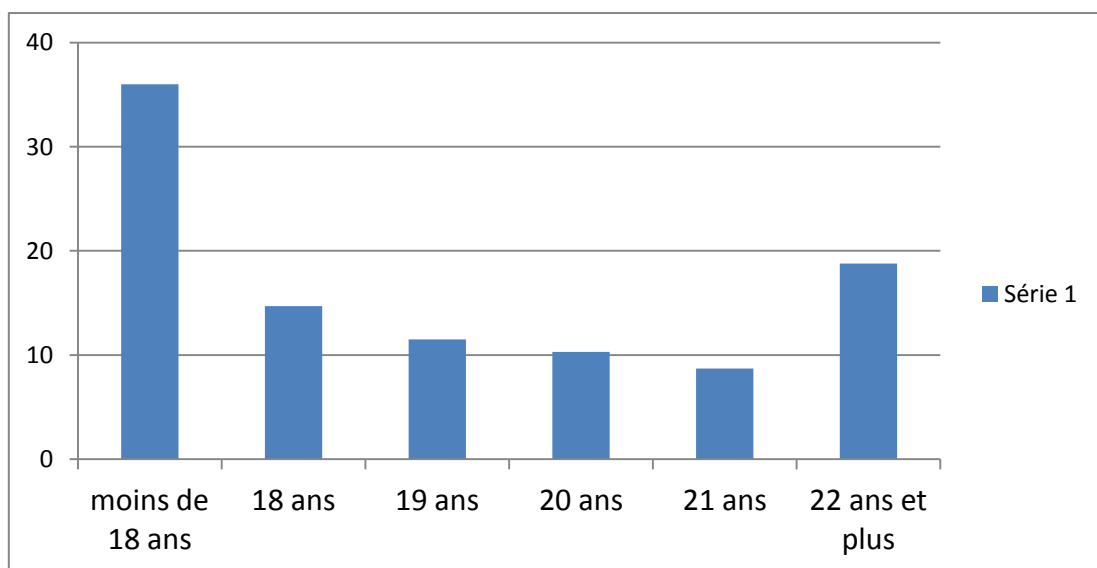
Répartition des apprentis par niveau de formation et par année en 2012-2013
(France métropolitaine + DOM y compris Mayotte)

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	Cursus 1 an	Total	Part des filles (%)
Niveau V	91 010	81 188	587	13 090	185 875	26
Niveau IV	41 276	50 880	21 399	3 342	116 897	34
Niveau III	38 070	33 689	968	2 141	74 868	39
Niveau II	2 067	2 829	1 112	16 313	22 321	45
Niveau I	12 373	11 148	5 972	8 644	(1) 38 182	37
Total	184 796	179 734	30 038	43 530	438 143	32

(1) Cet effectif inclut 45 apprentis en 4^e année d'apprentissage.

Source : MENESR DEPP / Système d'information sur la formation des apprentis (Sifa).

La moitié des nouveaux contrats concerne des jeunes de moins de 18 ans



On constate

- Une forte volonté politique constante de développement de l'apprentissage.
- Les aides aux entreprises (financières et réglementaires) sont constantes, renouvelées et augmentées.

Leur effort budgétaire est réellement de 45-18 = 27%.

- Le coût réel partagé par l'état et les régions est de $23\%+25\%+18\%= 66\%$ soit 6,6 milliard€
 - On étend l'apprentissage du niveau V au niveau II.
 - On développe l'apprentissage dans l'enseignement public.
 - Le contrôle pédagogique de l'éducation nationale est limité.
 - Un taux d'échec élevé

Une fois le contrat d'apprentissage signé, le problème de confiance entre apprenti et employeur se ressent aussi dans les chiffres sur les ruptures de contrats: **28,1% des apprentis ou des employeurs rompent leurs contrats**. Ce sont les métiers les moins cotés et préparant aux métiers de plus faibles qualifications que le taux de rupture du contrat est le plus élevé: il est par exemple de **48,9% dans l'hôtellerie et la restauration**.

Plus inquiétant encore, la rupture du contrat d'apprentissage entraîne dans presque 80% des cas un arrêt complet de l'apprentissage.

C'est pourquoi le Figaro titre :

« Le piteux état de l'apprentissage en France » (le

08/01/2016)

Quel projet gouvernemental? **(Plaquette électorale de En Marche)**

« L'apprentissage permet d'augmenter massivement les chances des jeunes pour trouver un emploi. Son développement est aussi un enjeu majeur pour la montée en gamme et donc la compétitivité de notre économie. Nous nous engageons à réformer en profondeur cette filière. » En Marche (sic)

Diagnostic

- **L'apprentissage permet d'augmenter massivement les chances des jeunes pour trouver un emploi.**
- **À formation et diplôme équivalents, l'insertion de ceux qui ont suivi leur formation par la voie de l'apprentissage est 10 à 15 points supérieure à l'insertion de ceux qui ont été formés par la seule voie scolaire.**
- **Pour les bacheliers professionnels, le taux de chômage varie presque du simple au double selon que leur diplôme a été obtenu en apprentissage ou non.**
- **L'apprentissage est aussi un enjeu pour la montée en gamme de notre économie et donc la compétitivité de notre pays.**
- **L'apprentissage contribue significativement à accroître la qualification de la population active dans son ensemble, à faire « monter en gamme » notre économie, à élever le niveau de vie et d'emploi des actifs.**

Ceux qui obtiennent un diplôme par cette voie ont un meilleur pouvoir d'achat et davantage de facilités pour accéder au travail en sortie d'études.

- **L'apprentissage peut donc prendre une plus grande place dans notre système de formation.**
- **Alors que l'apprentissage favorise la réussite aux examens, et l'intégration sur le marché du travail, moins d'un lycéen professionnel sur 5 obtient son diplôme en apprentissage**
- **L'apprentissage concerne 15% d'une classe d'âge en France contre 30% en Allemagne**

PROPOSITIONS

- **Renforcer l'apprentissage, c'est d'abord en faciliter l'accès : nous nous engageons à rendre l'apprentissage plus simple et lisible pour les entreprises.**

- *Renforcer l'apprentissage, c'est ensuite le rendre plus efficace : nous ferons de l'alternance le cœur de l'enseignement professionnel et la voie d'accès privilégiée aux emplois de qualification moyenne.*

Objectif 1 : Rendre l'apprentissage plus attractif pour les entreprises comme pour les jeunes.

« Il faut remettre en cause les règles complexes pour les entreprises concernant l'apprentissage et l'accès à la formation. »

- *Aujourd'hui, notre système d'apprentissage est trop complexe à gérer pour les entreprises : le système d'aides à l'embauche est éclaté, le mode financement de l'apprentissage n'est pas lisible, le contrat d'apprentissage est trop rigide tandis que le contrat de professionnalisation n'est pas accessible à tous les jeunes.*
- *Demain, les règles de l'apprentissage seront plus simples, transparentes et lisibles pour les entreprises comme pour les jeunes.*
- *Nous rassemblerons les aides et subventions existantes dans une aide unique qui sera fonction de la taille de l'entreprise et du niveau de qualification de l'apprenti.*
- *Nous développerons pour les entreprises un guichet unique permettant d'enregistrer le contrat d'apprentissage et la demande des aides.*
- *Nous ferons converger les deux contrats d'alternance qui existent aujourd'hui en un contrat unique, souple, adapté à la demande des entreprises et des branches, sans borne supérieure d'âge.*
- *Nous affecterons la totalité de la taxe d'apprentissage au financement de l'apprentissage.*
- *Nous unifierons la grille de rémunération des alternants et confierons aux branches le soin d'augmenter par accords les montants des planchers fixés par la loi.*
- *Nous inscrirons dans la loi les principes de la rémunération des apprentis et les montants plancher de rémunération sur la base d'une grille unifiée. Cette rémunération minimum tiendra compte de l'âge, de l'expérience, de la position dans le cycle de formation, du secteur d'activité et montant des aides en nature accordées par les entreprises.*
- *Nous confierons aux branches le soin d'augmenter par accord les montants des planchers de rémunération qui auront été déterminés par la loi. Les métiers de l'industrie qui peinent à attirer des jeunes en apprentissage pourraient ainsi proposer des rémunérations à la hausse.*

- *Nous rendrons publics les taux d'insertion professionnelle et le salaire à l'issue des formations en apprentissage en vue d'une labellisation des CFA et des lycées professionnels.*
- *Nous nous battons contre les discriminations dans l'accès à l'apprentissage en imposant des critères de diversité dans le recrutement des apprentis.*

Des rapports récents ayant confirmé des pratiques de ségrégation à l'égard des jeunes issus de l'immigration et des jeunes filles. Nous donnerons les mêmes droits à tous pour mettre fin aux injustices dans l'accès à l'alternance.

Éléments d'analyse

L'analyse de « En Marche » décrit un système global et généralise à tort des constats particuliers.

- *L'apprentissage est efficace dans les formations supérieures pour de jeunes adultes dans des secteurs industriels performants et les nouvelles technologies, mais il n'a pas démontré son efficacité dans les niveaux V et IV. (très fort taux de rupture de contrats, Sélection des jeunes à l'entrée en apprentissage)*

L'apprentissage: la formation qui consacre les inégalités

- **Le nombre d'apprentis stagne aux niveaux IV et V : il y avait 276000 apprentis en 1995, il y en a aujourd'hui environ 302000. Il n'y en a environ que 116000 qui arrivent en bout de formation.**

Le fort taux de ruptures de contrat est lié :

- à l'accueil de l'entreprise qui confond formation et contrat de travail. Les entreprises recrutent sur la base d'une déclaration d'intention et d'activité conforme. Il n'y a pas de contrôle réel de la réalité de la formation en entreprise. Quelle pédagogie réelle de l'alternance subsiste?

- au faible niveau de formation général des élèves. Ce sont les élèves en échec qui vont en apprentissage. « il n'aime pas les études! Il ira en apprentissage! »

Le projet Macron renforce les inégalités

- **« Nous développerons un « sas » de préparation à l'alternance à la fin du collège pour nous assurer que les élèves maîtrisent les savoirs de base et sont en capacité de s'intégrer à leur entreprise d'accueil »**

C'est recréer les CPA et l'orientation en fin de 4^{ème} (une volonté politique constante depuis leur suppression) : les élèves en difficulté perdront la moitié du temps de formation général au profit de stages en entreprise. C'est une démarche qui ne contribue pas à l'augmentation du niveau de formation et de taux de réussite. **Les artisans qui réussissent le mieux sont ceux qui ont le meilleur niveau de formation générale. Il faut donc améliorer le niveau de formation de ce secteur professionnel.**

L'apprentissage génère l'exclusion

- **28,1% des apprentis ou des employeurs rompent leurs contrats. Il entraîne dans presque 80% des cas un arrêt complet de l'apprentissage.** Avec un taux de ruptures impressionnant aux niveaux quatre et cinq, l'apprentissage contribue de façon essentielle à la présence de jeunes non diplômés sur le marché de l'emploi. Il alimente les dispositifs de réinsertion et de lutte contre le décrochage. Il est pourvoyeur de la fracture sociale.

Un taux d'insertion professionnelle trompeur

- **« L'insertion de ceux qui ont suivi leur formation par la voie de l'apprentissage est 10 à 15 points supérieure à l'insertion de ceux qui ont été formés par la seule voie scolaire. »**

Parce que les entreprises ont rompu le contrat avant l'examen.

Parce que la sélection est organisée par l'entreprise et par le centre de formation (surtout dans les niveaux supérieurs. les places sont rares, donc on peut trier, ce qui n'est pas le cas des classes de BTS du public);

Parce que les entreprises utilisent la formation comme SAS de recrutement quand elles en ont besoin. (il vaut mieux tester et former un jeune plutôt que d'embaucher un inconnu).

- **« Nous associerons dans l'enseignement secondaire comme dans le supérieur, les branches professionnelles dans la définition des programmes et dans l'organisation des formations. »**

Pour les niveaux V et IV, les professionnels sont déjà associés dans les **CPC**. En ciblant les « branches », le projet veut aboutir à des formations plus nombreuses et plus ciblées, moins transversales et directement adaptés aux besoins de l'entreprise. Or, les besoins évoluent très vite et souvent avant la fin des formations car l'équipement et la technologie évoluent très rapidement. **Il serait préférable de penser à l'adaptabilité des salariés en développant ces capacités. Il serait préférable que les entreprise acceptent de passer un certain temps de formation à l'embauche d'un nouveau salarié.**

Un projet qui modifie le système et exclut les plus démunis

- **« Nous affecterons la totalité de la taxe d'apprentissage au financement de l'apprentissage. »**

Cela aboutit à l'appauvrissement des formations sous statut scolaire. Ce sont les élèves les plus en difficulté qui iront dans les formations les plus pauvres et les moins performantes.

En conclusion

- Malgré toutes les mesures d'aides et de libéralisation de l'apprentissage, il n'a pas fait la preuve de son efficacité. Au contraire, il démontre sa capacité à aller fondamentalement à l'inverse des valeurs d'égalité et de fraternité de notre société.
- Les revendications patronales ne visent qu'à servir un intérêt à court terme et, cependant, ces revendications vont à l'encontre de l'intérêt réel de l'entreprise.
 - Ce qu'il faudrait faire:
 - renforcer la formation générale des élèves jusqu'à l'âge de 16 ans.
- Dispenser un enseignement manuel et technologique réel et offrir une réelle découverte culturelle des métiers pendant toute la scolarité.
 - Eduquer à un véritable choix d'orientation.
- Modifier les perspectives de certains enseignements (par exemple: en insistant, en français, sur les contenus et le sens plutôt que sur l'outillage; en privilégiant le récit à l'étude du document en histoire)
 - Renforcer l'enseignement disciplinaire de base dans les sections d'enseignement professionnel.
 - Responsabiliser l'entreprise par l'aide, l'incitation et la contrainte.
- Décaler les aides financières aux entreprises en leur faisant accepter de passer quelques semaines à former un jeune salarié au moment de l'embauche en prenant en charge le salaire des six premiers mois.