

Atelier n°1

CONTRAT D'APPRENTISSAGE/ CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION Pour Quoi ? Pour Qui ?

L'apprentissage est en partie financé par la taxe d'apprentissage versée directement par les entreprises assujetties et par les OCTA collecteurs d'une partie de cette taxe. Le contrat de professionnalisation est financé par le biais des OPCA, au titre de l'obligation des entreprises de participer à la formation professionnelle continue.

L'apprentissage est une voie de formation initiale conduisant à un diplôme ou un titre enregistré au RNCP. Le contrat de professionnalisation est un dispositif de la formation professionnelle continue conduisant à une qualification reconnue. Ils ont pourtant d'étranges ressemblances : les jeunes concernés peuvent avoir le même âge. Le contrat de professionnalisation a été initié pour les jeunes qui n'ont pas bénéficié d'une formation initiale. Mais il peut concerner aussi des jeunes déjà qualifiés (« ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau »), et donc s'inscrire dans une continuité d'études.

L'un et l'autre peuvent conduire à une qualification certifiée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. À partir de ce constat certains prônent la fusion de deux types de contrats.

Il y a là le sujet d'un premier débat !

Lycée Dorian à Paris Jeudi 21 novembre 2013

I. CADRAGE DES DEUX CONTRATS

Jean Philippe CEPEDA Directeur Pôle juridique - Observatoire



L'histoire des deux contrats :

Alors qu'ils ont cohabité près de trente ans dans deux Livres distincts du Code du travail, ils sont désormais définis, codifiés ensemble dans le nouveau Code du travail sous le même chapitre de la FTLV, référence au paradigme européen de la Formation Tout au Long de la Vie.

Ils ont des origines historiques et devaient répondre à des problématiques bien différentes. L'apprentissage est né à la fin du XIX^{ème} siècle dans le but d'établir une relation entre l'Enseignement Technique et l'Entreprise, le contrat de professionnalisation, initialement de qualification, était destiné à des jeunes déjà sur le marché du travail. Progressivement le contrat de professionnalisation s'est ouvert à un public plus large avec une vision de qualification plus large que le diplôme et donc de l'apprentissage. Les partenaires sociaux qui l'ont défini et fait évoluer ont voulu que les entreprises s'impliquent dans la construction des contrats de professionnalisation dans une logique d'adaptation réactive aux besoins du marché du travail.

Ressemblances et Différences :

Les réseaux de collecte des contributions des entreprises sont jusqu'alors distincts. Rappelons que la contribution alternance des entreprises ne concerne pas que les jeunes mais aussi le financement des périodes de professionnalisation pour les salariés adultes.

Les aides de l'Etat sont plus avantageuses pour le contrat d'apprentissage.

La durée des 391 000 contrats d'apprentissage enregistrés depuis le 1er janvier 2013 est en moyenne de 2 ans et l'âge d'entrée est aux alentours de 18 ans.

La durée des 156 000 contrats de professionnalisation signés dans le même temps est de 14 mois et l'âge d'entrée se situe aux alentours de 20 ans.

A chaque négociation, depuis une trentaine d'années, les partenaires sociaux ont voulu rendre ces deux contrats très complémentaires et l'entreprise a tout intérêt à bien les utiliser dans leur spécificité. Dans leur esprit et dans celui du législateur, ils ne sont pas concurrentiels, les univers sont différents et les réseaux de formation aussi.

C'est lors de la négociation obligatoire de l'accord de branche qui définit les priorités de formation, que dans un chapitre particulier sont finalisés les modalités du contrat de professionnalisation et les montants de financement par l'OPCA dont dépend l'entreprise. Ainsi, des différences sont très claires d'une branche à l'autre, le secteur tertiaire étant plus friand du contrat de professionnalisation à titre d'exemple.

L'idée de fusion des deux contrats :

Le « serpent de mer » sur la fusion des deux contrats n'est pas à l'ordre du jour. Le portail du Ministère du travail sous le même chapeau de "L'ALTERNANCE" traite des deux contrats, de la spécificité de leur objet tout en affichant leur similitude. Par exemple, il s'agit de deux dispositifs financés par les entreprises afin que celles-ci les utilisent complémentairement bien qu'ils soient tous deux réservés aux jeunes de 16 à 24 ans.

Dans l'hypothèse de la fusion, quelle appellation serait retenue ? Quelle serait la finalité de l'apprentissage ? Quel serait le devenir des diplômes ? Le CFA doit-il étendre sa mission ? Quels financements publics, les régions n'aident pas aujourd'hui le contrat de professionnalisation ?

Le portail du Ministère du travail traite globalement du contrat de travail en alternance, tout en spécifiant les deux contrats. Vis-à-vis des utilisateurs, l'entrée Alternance est satisfaisante pour les jeunes qui se destinent à la formation professionnelle sous contrat de travail.



Jean Philippe CEPEDA Directeur Pôle juridique – Observatoire

Deux dispositifs aux caractéristiques communes	Deux dispositifs dans la même partie du code du travail mais pas dans le même livre
<p>➤ Une formation théorique et pratique assurée par deux acteurs : l'entreprise et un prestataire de formation</p> <p>➤ Deux dispositifs financés par les entreprises</p> <p>➤ Deux dispositifs destinés aux jeunes âgés de 16 à 25 ans</p>	<p>SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE</p> <p>➤ LIVRE Ier : PRINCIPES GÉNÉRAUX ET ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</p> <p>➤ LIVRE II : L'APPRENTISSAGE (Articles L6211-1 à Article L6261-2)</p> <p>➤ LIVRE III : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE TITRE II : DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Chapitre V : Contrats de professionnalisation (Articles L6325-1 à L6325-24)

Deux dispositifs mis en place successivement	Deux dispositifs distincts																		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apprentissage : Première loi de 1851 complétée par la loi du 4 juillet 1919, dite loi Astier. ➤ La France renoue le lien entre l'enseignement technique et la production ➤ Contrat de professionnalisation : Origine le contrat de qualification loi de 1984. ➤ Le chômage des jeunes nécessite des mesures en alternance supplémentaires 	<table border="1" data-bbox="886 300 1384 615"> <thead> <tr> <th data-bbox="901 309 1140 339">Apprentissage</th><th data-bbox="1203 309 1384 339">Professionnalisation</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="901 339 1140 368">Formation initiale : CFA , SA, UFA</td><td data-bbox="1203 339 1384 368">Formation continue : Organisme de formation</td></tr> <tr> <td data-bbox="901 368 1140 397">16-25 ans</td><td data-bbox="1203 368 1384 397">- 16-25 ans</td></tr> <tr> <td data-bbox="901 397 1140 426">Diplôme d'Etat (98 % des entrées)</td><td data-bbox="1203 397 1384 426">Diplôme d'Etat (48 % des entrées)</td></tr> <tr> <td data-bbox="901 426 1140 455">Contributions : 0.5% + 0.18</td><td data-bbox="1203 426 1384 455">Contributions : 0.5% + 0.15</td></tr> <tr> <td data-bbox="901 455 1140 485">Collecteurs : OCTA (2 milliards)</td><td data-bbox="1203 455 1384 485">Collecteurs : OPCA (2 milliards)</td></tr> <tr> <td data-bbox="901 485 1140 536">Aides : État (exonérations + crédit d'impôt) + Régions (ICF)</td><td data-bbox="1203 485 1384 536">Aides : OPCA + État (exonérations + aide à l'embauche) Pôle emploi (aides forfaitaires)</td></tr> <tr> <td data-bbox="901 536 1140 565">Supérieur un an : 78 %</td><td data-bbox="1203 536 1384 565">Durée moyenne : 14 mois</td></tr> <tr> <td data-bbox="901 565 1140 595">Supérieur à deux : 49 %</td><td data-bbox="1203 565 1384 595"></td></tr> </tbody> </table>	Apprentissage	Professionnalisation	Formation initiale : CFA , SA, UFA	Formation continue : Organisme de formation	16-25 ans	- 16-25 ans	Diplôme d'Etat (98 % des entrées)	Diplôme d'Etat (48 % des entrées)	Contributions : 0.5% + 0.18	Contributions : 0.5% + 0.15	Collecteurs : OCTA (2 milliards)	Collecteurs : OPCA (2 milliards)	Aides : État (exonérations + crédit d'impôt) + Régions (ICF)	Aides : OPCA + État (exonérations + aide à l'embauche) Pôle emploi (aides forfaitaires)	Supérieur un an : 78 %	Durée moyenne : 14 mois	Supérieur à deux : 49 %	
Apprentissage	Professionnalisation																		
Formation initiale : CFA , SA, UFA	Formation continue : Organisme de formation																		
16-25 ans	- 16-25 ans																		
Diplôme d'Etat (98 % des entrées)	Diplôme d'Etat (48 % des entrées)																		
Contributions : 0.5% + 0.18	Contributions : 0.5% + 0.15																		
Collecteurs : OCTA (2 milliards)	Collecteurs : OPCA (2 milliards)																		
Aides : État (exonérations + crédit d'impôt) + Régions (ICF)	Aides : OPCA + État (exonérations + aide à l'embauche) Pôle emploi (aides forfaitaires)																		
Supérieur un an : 78 %	Durée moyenne : 14 mois																		
Supérieur à deux : 49 %																			
2013 7 Centre-Info Les contrats en alternance	2013 9 Centre-Info Les contrats en alternance																		
Apprentissage et professionnalisation, quelques chiffres	Comment s'y retrouver : Le portail alternance																		
<table border="1" data-bbox="228 795 743 1140"> <thead> <tr> <th data-bbox="228 826 457 855">Apprentissage</th><th data-bbox="457 826 743 855">Professionnalisation</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="228 855 457 907">Effectif : 391 000 contrats 12 mois et moins : 23 % Juillet 2013</td><td data-bbox="457 855 743 907">Effectif : 156 000 contrats 61,1 % contrat 12 mois et moins Juillet 2013</td></tr> <tr> <td data-bbox="228 907 457 959">Agé en moyenne de 18,5 ans Homme à 68 %</td><td data-bbox="457 907 743 959">Moins de 26 ans pour à 87,7 % Femme à 66,9 %</td></tr> <tr> <td data-bbox="228 959 457 988">Vise un diplôme ou un titre à finalité professionnelle</td><td data-bbox="457 959 743 988">Vise un CQP ou qualification de branche ou conventionnelle à 39,5 %</td></tr> <tr> <td data-bbox="228 988 457 1039">Est dans une entreprise - 5 salariés à 39,7 % - 10 à 17,8 % - 50 à 19,3 %</td><td data-bbox="457 988 743 1039">Est dans une entreprise - 20 salariés à 36 % - 50 à 25 % + 50 à 38,5 %</td></tr> <tr> <td data-bbox="228 1039 457 1102">56,1 % secteur tertiaire 20,4 % dans la construction 20,7 % dans l'industrie</td><td data-bbox="457 1039 743 1102">78% secteur tertiaire 28,9 % secteur commerce et vente 21,1 % dans la production industrielle, bâtiment, transport manutention 14,7% dans les services</td></tr> </tbody> </table>	Apprentissage	Professionnalisation	Effectif : 391 000 contrats 12 mois et moins : 23 % Juillet 2013	Effectif : 156 000 contrats 61,1 % contrat 12 mois et moins Juillet 2013	Agé en moyenne de 18,5 ans Homme à 68 %	Moins de 26 ans pour à 87,7 % Femme à 66,9 %	Vise un diplôme ou un titre à finalité professionnelle	Vise un CQP ou qualification de branche ou conventionnelle à 39,5 %	Est dans une entreprise - 5 salariés à 39,7 % - 10 à 17,8 % - 50 à 19,3 %	Est dans une entreprise - 20 salariés à 36 % - 50 à 25 % + 50 à 38,5 %	56,1 % secteur tertiaire 20,4 % dans la construction 20,7 % dans l'industrie	78% secteur tertiaire 28,9 % secteur commerce et vente 21,1 % dans la production industrielle, bâtiment, transport manutention 14,7% dans les services	 Centre-Info Les contrats en alternance						
Apprentissage	Professionnalisation																		
Effectif : 391 000 contrats 12 mois et moins : 23 % Juillet 2013	Effectif : 156 000 contrats 61,1 % contrat 12 mois et moins Juillet 2013																		
Agé en moyenne de 18,5 ans Homme à 68 %	Moins de 26 ans pour à 87,7 % Femme à 66,9 %																		
Vise un diplôme ou un titre à finalité professionnelle	Vise un CQP ou qualification de branche ou conventionnelle à 39,5 %																		
Est dans une entreprise - 5 salariés à 39,7 % - 10 à 17,8 % - 50 à 19,3 %	Est dans une entreprise - 20 salariés à 36 % - 50 à 25 % + 50 à 38,5 %																		
56,1 % secteur tertiaire 20,4 % dans la construction 20,7 % dans l'industrie	78% secteur tertiaire 28,9 % secteur commerce et vente 21,1 % dans la production industrielle, bâtiment, transport manutention 14,7% dans les services																		
2013 11 Centre-Info Les contrats en alternance	2013 13 Centre-Info Les contrats en alternance																		

II. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION A L'AFPA

Dominique SCHWACH Directeur régional Ile-de-France



Le contrat de professionnalisation est très sensible aux variations économiques. Ainsi le nombre de contrats mis en œuvre avec l'AFPA ont fluctué de 8000 contrats/an à 4500.

Les plus forts développements depuis une décennie ont eu lieu dans le tertiaire, la distribution, le commerce et les services. Le « marché » du contrat de professionnalisation n'est pas figé, les entreprises qui utilisent ce contrat se renouvellent dans une forte proportion chaque année.

L'AFPA propose une offre aux entreprises intitulée PLUS PRO – un packaging qui garantit une pédagogie spécifique et un accompagnement adapté avec l'objectif clair de recrutements fidélisant des demandeurs d'emploi.

Les contrats de professionnalisation à l'AFPA ont une durée avoisinant un an et préparent des Titres Professionnels du Ministère du travail ou des qualifications des Conventions Collectives Nationales de branche.

Une certaine confusion apparaît dans l'usage des deux contrats. L'enseignement supérieur, en développant l'apprentissage, capte de la taxe d'apprentissage et constraint les CFA à

compenser leur activité en contrat de professionnalisation, celui-ci ayant clairement un objectif d'intégration dans l'emploi.

Par ailleurs, le POE concurrence le contrat de professionnalisation curieusement dans certains bassins d'emploi et pas dans d'autres.

Le débat s'engage sur ce dernier thème :

il tend à démontrer que ce sont davantage les situations d'emploi qui déterminent le meilleur dispositif à utiliser, le bon outil à mettre en œuvre en rapport avec la problématique emploi/formation/embauche

le POE est utilisé complémentairement pour redonner un socle de connaissances vitales, une phase de remise à niveau des principaux fondamentaux, dans un temps ramassé, avant d'entreprendre les phases d'alternance du métier.

L'apprentissage : l'AFPA n'a pas vocation à faire de l'apprentissage. Elle est cependant tentée et intervient aujourd'hui dans des partenariats avec des CFA ou des UFA ou encore en sous-traitance. Une autre expérience est en cours en Aquitaine relative à l'Ecole de la 2^{ème} Chance pour un public très éloigné de l'apprentissage classique conduisant à un diplôme.

Les échanges :

A la question du niveau des jeunes qui entrent à l'AFPA, il est précisé qu'il est assez différent selon le métier et selon l'entreprise qui recrute. La majorité est sans qualification à l'entrée et sans diplôme. En cas de demande individuelle, le stagiaire est intégré dans des formations existantes. Mais globalement les contrats de professionnalisation font partie d'un montage spécifique en groupe de besoins surtout dans le cadre de l'opération PLUS PRO

Très peu de mineurs fréquentent les formations de l'AFPA. La très grande majorité des jeunes en contrat de professionnalisation a entre 20 et 25 ans.

III. L'USAGE DES 2 CONTRATS

Valérie LESGUILLONS Responsable formation



Valérie LESGUILLONS est en charge des financements de la formation professionnelle et des partenariats au sein du Groupe DARTY. Elle participe à la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation de la Branche.

La politique du groupe en matière de formation est conditionnée par la pénurie de personnels qualifiés dans le secteur de la maintenance des produits commercialisés par DARTY. D'où un engagement très fort dans l'utilisation des contrats de professionnalisation et d'apprentissage. La logique est claire : chercher l'adéquation des profils avec les caractéristiques des emplois du groupe et former avec les outils et la culture de l'entreprise.

Priorité est donnée au contrat d'apprentissage plus encadré, plus rigoureux qui garantit un niveau d'exigences professionnelles par le diplôme visé et concerne environ 50% des recrues. Cependant, ne trouvant pas toutes les réponses dans les diplômes existants, DARTY utilise le contrat de professionnalisation pour développer ses propres certifications tant les métiers bougent très vite. Les contraintes réglementaires et techniques obligent à créer rapidement des référentiels et des certifications type CQP reconnus par les Conventions Collectives de la profession.

Ainsi, les espaces cuisines font appel à des nouvelles compétences de nouveaux métiers qui n'ont pas de formation diplômante. Dans ce domaine, un intervenant opérationnel conçoit et gère un projet, le réalise en utilisant différents matériaux récents, des composants normés, etc. Ce sont des métiers purement techniques qui s'apprennent dans l'Académie Darty Cuisine en alternance de 400 heures. Sans nécessiter la maîtrise du contenu des composants, des compétences s'acquièrent par l'expérience comme le diagnostic et le choix de la bonne solution technique.

Le monde de la téléphonie galope également et la capacité de réaction doit être immédiate, exigeant là aussi une adaptabilité des compétences sur mesure, en temps réel.

C'est toujours l'Opérationnel qui choisit le profil du jeune à recruter, à charge pour l'encadrement administratif de l'entreprise de proposer le contrat le mieux adapté techniquement et financièrement. Par exemple la prise en charge du contrat de pro par l'OPCA étant basse, l'entreprise assume la différence des coûts.

Former un jeune aujourd'hui relève du *militantisme* et face à l'exigence de gérer 5% de l'effectif de l'entreprise en contrat de travail/formation et des effets inverses de cet objectif qui se sont produits, DARTY élargit son sourcing de recrutement sachant qu'un seuil ne peut être franchi faute de moyens d'encadrement suffisant pour bien faire les choses. Mais la motivation reste très forte d'autant que les jeunes formés sous contrat de travail sont 2 fois plus fidèles à l'entreprise.

Il faut ajouter que le BAC Pro en 3 ans a généré beaucoup de difficultés et amené la profession à créer, dans l'urgence, des certifications professionnelles des niveaux BAC +2 et Licence Pro.

Conclusion : Pour DARTY, il faut continuer à développer en France les formations sous contrat de travail en alternance, moyen d'acquérir l'expérience indispensable à la maîtrise des savoir-faire du métier et moyen fort d'intégration des jeunes. L'entreprise dans le contexte actuel (économique, chômage, techniques) a besoin de plusieurs dispositifs très complémentaires

Les échanges :

Il semble tout de même que les entreprises se préoccupent plus qu'on ne le dit des coûts induits des formations sous contrat de travail

Les entreprises artisanales se sont davantage approprié le contrat d'apprentissage

Le contrat de professionnalisation intéresse au contraire les entreprises plus importantes

IV.LES ECHANGES

Au départ, le contrat de professionnalisation a été créé pour résoudre le problème de l'insertion des jeunes. Aujourd'hui, les organismes de formation – et c'est leur droit – ont fait des offres qui rendent ce contrat majoritairement diplômant. Or le diplômant devrait relever du contrat d'apprentissage. Probablement pour des questions de financement, on assiste donc à un dévoiement de son cadrage initial mais les problèmes des jeunes en difficulté d'insertion demeurent très crûment ! Les deux contrats, pris dans leur spécificité et s'ils sont mis en œuvre différemment, doivent offrir des solutions diversifiées à des jeunes en situation diverses

Pour les TPE, le contrat de professionnalisation est compliqué à mettre en œuvre. Une moyenne grande entreprise peut le définir et on voit apparaître des modèles de conception de ce contrat. Plus souple, plus réactif, la grande entreprise le préfère à l'apprentissage surtout dans certains secteurs des services, tertiaire et du commerce

Quand l'OPCA rembourse 6€ de l'heure, comment l'entreprise finance-t-elle le surcoût ?

Une entreprise comme DARTY ne couvre jamais ses coûts de formation par les seules contributions obligatoires, surtout quand on lui impose un quota de 5% de jeunes

Des établissements privés de formation ouvrent librement des sections en contrat de professionnalisation quand le Conseil régional et le Rectorat leur refusent la création d'une formation diplômante. Le plus souvent cette initiative de l'établissement se justifie par le souci de faire des offres cohérentes de filières

Il serait souhaitable de développer des formations plus adaptées, plus ciblées sans obligation de certification, beaucoup d'établissements publics et privés en sont capables, mais on se heurte à notre culture dominante du diplôme bien spécifique à notre pays

Oui, en effet le CNAM rappelle la forte demande de diplôme des jeunes et de leurs parents pour se situer dans la filière LMD qui s'impose en Europe, l'avenir risque de ne pas laisser beaucoup de place aux formations qui ne sont pas dans le LMD et dans les nomenclatures. On peut dire aussi que le cadre de l'apprentissage sécurise les employeurs et plus encore les patrons de TPE et PME

Il est tout à fait possible de faire appel à l'imagination des Centres de formation en général pour répondre à un besoin identifié, à une situation donnée et finalement peu importe le contrat !

La volonté de rationalisation et les soucis financiers pourraient faire croire que la fusion des 2 contributions des entreprises et par voie de conséquence la fusion des 2 dispositifs pourraient offrir d'autres perspectives mais ce serait se priver de solutions alternatives pour les jeunes et pour l'emploi

Dans un CFA hors les murs, les deux contrats sont mis en œuvre très distinctement en tenant compte des valeurs et des objectifs de l'établissement

Quel que soit le contrat, apprentissage ou professionnalisation, le plus important n'est-il pas la meilleure qualité de formation et d'accompagnement pour la situation emploi/métier/recrutement/formation /jeune/embauche ?

Et pour ne pas conclure ce bel atelier et les échanges très intéressants, 30 ans après la création du contrat de professionnalisation, le poids du chômage des jeunes est toujours très lourd, la qualité de la formation professionnelle toujours en discussion, la réindustrialisation de la France à l'ordre du jour, tout autant que la mobilisation pour le développement des compétences et la promotion de l'excellence professionnelle qui doivent être indéfectibles !

Et pour la réussite de l'apprenti - non pas l'apprenti du CFA - mais l'apprenti de l'employeur qui s'est engagé à réussir le contrat de travail/formation signé, vers l'obtention d'un diplôme de la profession tout autant qu'il est celui - pas plus ni moins - du ministère concerné !

Atelier n°2

LE FINANCEMENT DE L'APRENTISSAGE EN QUESTION

A l'Institut de Gestion Sociale, le 16 décembre 2013

Raoul Cantarel fait le point sur l'avancée des travaux du précédent atelier "apprentissage et alternance". Il remercie Jean Michelin pour la qualité de son compte-rendu.

Michel Blachère présente les quatre intervenants : Madame Laura TAISNE "3 CA BTP" ; Madame Carole ABOAF du "CNFPTLV" ; Madame Delphine PELADE "Conseil régional Ile de France" ; Monsieur Jean-Jacques Dijoux "AGEFA PME". Il précise que le débat est d'autant plus d'actualité que de nouvelles dispositions de loi sont actuellement débattues à l'Assemblée.



Madame Carole ABOAF

présente une lecture

comparative de la situation actuelle du financement de l'apprentissage avec celles qui découlent de la nouvelle réglementation, essentiellement en matière de financement. Sont concernés : l'Etat, les conseils régionaux, les organisations professionnelles, les organismes collecteurs, les structures de formation habilitées à percevoir cette taxe. Les nouveaux textes concerneront globalement la formation professionnelle initiale et continue mais engloberont également des compétences en matière d'accès à l'emploi par le biais des stages de professionnalisation, mais également la pertinence de l'orientation.

En filigrane ces nouvelles dispositions sont censées favoriser le contact entre les différents acteurs à chacun des niveaux concernés, mais également contribuer au débat public relatif à cette problématique. Elle insiste sur la volonté du législateur de procéder par le biais des nouveaux textes à une clarification des modes de financement. Les sommes en jeu sont conséquentes ; sur la base de l'année 2010, la masse financière correspondante se chiffre à 8 Milliards d'euros constitués des contributions de l'Etat et des régions au-delà de la collecte de taxe proprement dite. Sur cette somme, 60% sont effectivement consacrés à l'apprentissage. 0,5% demeurent à la charge des entreprises en libre affectation sauf pour les entreprises qui emploient un apprenti et qui doivent en verser une partie au CFA de l'apprenti. Autres ressources directes ou secondes : la participation des fonds mutualisés ; le chapitre de la rémunération des apprentis ; les exonérations de charges et d'impôts ; les contributions régionales ; la participation des familles (transports, hébergement, repas) susceptibles de faire l'objet de déductions fiscales.

La réforme inclut également une sensible réduction des OCTA qui actuellement sont au nombre de 50 avec une compétence nationale (collecte et répartition) et 95 pour ce qui relève des régions (collecte régionale mais répartition nationale) ; dans l'avenir il est prévu de passer à 20 OCTA nationaux et à 1 pour chaque région, soit un total de 47 au global, soit le 1/3 de l'existant.

Si la collecte globale était en augmentation de 58 % entre 2004 et 2010, elle semble devoir stagner quelque peu. Les effectifs d'apprentis s'élèvent à 430 000 pour cette même année, soit en légère augmentation, mais au seul profit des cycles supérieurs incluant les BTS et encore loin de l'objectif de 500 000 visé pour 2017, au demeurant le même qui avait été visé à l'échéance de 2008. D'une manière globale, on peut considérer que le financement des CFA par la taxe d'une part et par les conseils régionaux souffre de grandes disparités. En Île de France le financement provient majoritairement de la région ; en Bretagne, Picardie et Rhône-Alpes, ces participations sont à 50 % / 50 % ; dans les autres régions la charge repose plus lourdement sur la collectivité de rattachement.

La loi rectificative de finances publiques 2013 institue des taxes complémentaires en fusionnant des contributions périphériques. Des règles plus claires d'habilitation sont fixées pour l'établissement des listes de formation éligibles au hors quota. La loi de finances 2014 se complète d'un renforcement des contrôles préfectoraux, et institue une aide complémentaire destinée aux entreprises de moins de 11 salariés ainsi qu'une "sur dotation ciblée" en faveur des BNQ (Bas Niveaux de Qualification). La loi sur la formation professionnelle et l'apprentissage réaffirme la gratuité de l'apprentissage. Une méthodologie est prévue pour analyser le coût d'un apprenti.



Madame Laura TAISNE présente le CCCA BTP, association

"loi de 1901" créée à la fin des années 40, regroupe 103 centres de formation d'apprentis dans 26 métiers. Le CCCA conduit une politique de formation initiale par l'apprentissage dans les métiers relevant du domaine du BTP avec une forte implication en direction de l'insertion sociale et professionnelle. Le réseau du CCCA-BTP a formé 2 000 000 d'apprentis depuis sa création il y a 70 ans. Il est le numéro un de la formation alternée par l'apprentissage en France. En 2011-2012, 66 000 jeunes ont été en formation dans plus de 50 000 entreprises de toutes tailles. Le CCCA-BTP annonce 80 % d'insertion professionnelle de ses apprentis dans la vie active à l'issue de leur formation. Il bénéficie de conventions avec le Ministère de l'Éducation Nationale, il recueille annuellement une collecte de taxe d'apprentissage de l'ordre de 4,8 Millions d'euros et recueille par ailleurs une cotisation auprès de ses entreprises adhérentes correspondant à 0,3% de la masse salariale.



Monsieur Jean-Jacques DIJOUX Directeur Général

"d'AGEFA PME", structure constituant un acteur majeur dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage qui bénéficie également d'une convention signée avec le Ministère de l'Éducation Nationale. Il insiste sur le déficit constaté de la collecte de taxe, déplore la confusion qui découle de la prolifération des textes de réglementation et des modifications constantes dans ce domaine. Il considère que le projet de loi est trop réducteur en ce qu'il minimise le rôle des acteurs au détriment d'une vraie politique de l'apprentissage pour tout axer sur la problématique du chômage des jeunes. Problème réel certes, mais pour lequel les solutions pourraient en tout ou partie trouver solution dans cette vraie politique de l'apprentissage. Oublier l'enseignement professionnel par rapport à l'apprentissage c'est faire injure à l'avenir, c'est oublier de construire les compétences de demain.



Madame Delphine PELADE, Directrice de

l'apprentissage et de l'emploi au Conseil régional d'Ile de France, expose la politique suivie par le Conseil régional. Elle regrette les mesures de pondération qui pénaliseraient la collectivité territoriale qu'elle représente. Elle aurait souhaité que le législateur se préoccupe de la sécurisation des circuits de financement. Elle insiste d'abord sur les points positifs de la réforme : la libre affectation de la taxe, l'obligation pour l'entreprise de financer le coût de la formation de son apprenti sur le quota et le barème, sur la fusion TA/CSA.

Elle regrette que la répartition entre le quota et le hors quota n'ait pas été prévue (59% en 2015 ?). Elle préconise l'élargissement des modalités de prise en charge. Quant à la CSA (le malus de la contribution), dans la mesure où elle sera essentiellement due par les grandes entreprises, on peut craindre qu'elle se retrouve systématiquement ou préférentiellement affectée aux niveaux de formation les plus élevés, au détriment des bas niveaux de qualifications. Elle s'interroge également sur ce que seront les modalités relationnelles entre les 20 OCTA nationaux et les conseils régionaux ; émettant l'hypothèse, sinon le vœu, qu'un seul OCTA eût suffit, voire deux l'un à vocation nationale, l'autre visant spécifiquement les régions.

Les Régions auraient souhaité le développement de l'apprentissage dans le secteur public mais les collectivités locales ne paient pas la taxe d'apprentissage. La proposition n'a pas été retenue.

Commentaires et questions.

Quelques questions et interventions dans la salle. Monsieur Luttringer s'étonne du non-respect du principe de gratuité. Madame TAISNE lui répond que la question de l'exonération de l'imposition du salaire des apprentis est en principe acquise ; que par ailleurs les frais de THR (transports, hébergement, restauration) sont en tant que telles déductibles.

Interrogations sur l'extrême complexité du dispositif "usine à gaz" ; sur le fait que la multiplicité des organismes collecteurs génère des coûts secondaires de facto détournés de leur vocation première : le financement effectif et concret de l'apprentissage. Pourquoi pas une centralisation au niveau du ministère du budget ou de l'une des caisses sociales nationales, par exemple l'URSSAF, avec une seule et même structure collectrice sous contrôle de l'état via les préfectures quant à l'homologation et aux chambres des comptes quant à la validité des sommes engagées ?

Monsieur Dijoux estime que la perte du hors quota risque de coûter 100 millions d'euros aux CFA ; Madame TAISNE affirme que la recherche d'entreprises pour accueillir les apprentis devient de plus en plus difficile. Tous demandent la transparence de l'utilisation des fonds et sur leur fléchage.

Enfin, certains considèrent pour le moins surprenant que ce projet de loi n'évoque que les aspects strictement financiers, sans aborder la question de fond : quelle pédagogie préconiser dans le cadre de la formation professionnelle et de l'apprentissage, toutes structures confondues (éducation nationale, CFA, Organismes Consulaires). Ne pourrait-on s'inspirer intelligemment des systèmes allemand et suisse ?

(Notes prises par Bruno SCHACHTEL et Claude HUI)

Annexe

Concertation apprentissage- Propositions du Gouvernement

Document remis aux participants en séance le 16 décembre

Propositions pour une réforme de l'apprentissage

La concertation relative à l'apprentissage menée en application de la feuille de route de la dernière grande conférence sociale a permis de recueillir les points de vue de plus de 30 organisations (partenaires sociaux, Régions, chambres consulaires, branches professionnelles, réseaux de l'enseignement supérieur...) sur la base d'un document de cadrage.

Les échanges, très riches, ont permis de constater des points de convergence importants ainsi que des sujets sur lesquels les avis sont variés, voire dans certains cas opposés.

En reprenant la structure du document de cadrage initial, le présent document synthétise les propositions du Gouvernement, qui sont désormais soumises à un second cycle de concertation. Celles qui seront finalement retenues trouveront pour certaines leur place dans le volet apprentissage du projet de loi relatif à la formation professionnelle tandis que d'autres, d'ordre fiscal, relèveront de la loi de finances rectificative pour 2013, dont le projet sera présenté en Conseil des ministres le 13 novembre. Les évolutions relatives à la taxe d'apprentissage prendront effet au 1er janvier 2015 et s'appliqueront à la collecte de la taxe réalisée au titre de la masse salariale 2014.

1- Le développement de l'apprentissage et son financement

Tous les acteurs soulignent la pertinence, pour tous les niveaux de qualification, de la pédagogie de l'alternance qui caractérise les modalités de formation dans le cadre du contrat d'apprentissage, ainsi que les bonnes performances en matière d'insertion professionnelle à l'issue des contrats. Il en résulte une volonté partagée de voir l'apprentissage se développer, de manière équilibrée à tous les niveaux de formation, pour atteindre l'objectif de 500 000 apprentis en 2017, en s'assurant que cette croissance ne se fasse pas au détriment des autres voies de formation professionnelle complémentaires de l'apprentissage, en particulier la voie scolaire.

L'apprentissage est inégalement développé dans les secteurs professionnels. Il pourrait l'être davantage dans certaines branches, ainsi que dans le secteur associatif. De même, les trois versants de la fonction publique représentent un gisement potentiel qu'il convient de mieux exploiter. C'est le cas en particulier dans la fonction publique territoriale, qui est déjà celle accueillant la très grande majorité des apprentis. Une réflexion sera menée avec le ministère en charge de la fonction publique, en cohérence avec son Agenda social 2013-2014, pour lever les freins, qui sont de plusieurs ordres : l'engagement financier inégal des Régions, l'affirmation de la fonction publique comme secteur devant contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes, la prise en compte des apprentis dans les plafonds d'emploi, l'absence de procédure de dérogation pour les apprentis mineurs.

Par ailleurs, il est nécessaire d'associer pleinement les professionnels et les réseaux consulaires au service public de l'orientation qui va se mettre en place sous la responsabilité des Régions. Il conviendrait également que la voie de l'apprentissage soit systématiquement

présentée comme un choix possible dans les logiciels d'affectation en fin de classe de troisième et à l'issue du baccalauréat. Une réflexion en ce sens sera engagée avec les ministères de l'Education nationale d'une part, de l'Enseignement supérieur et de la recherche d'autre part.

La mixité des métiers est une nécessité économique pour des secteurs qui recrutent et peinent parfois à trouver les compétences nécessaires, y compris chez les garçons. C'est aussi une nécessité pour la culture de l'égalité dans notre pays. Aussi l'enjeu de la mixité des métiers devra-t-il être mieux pris en compte dans le processus d'orientation vers l'apprentissage et dans le financement de son développement.

En ce qui concerne les développeurs de l'apprentissage et plus globalement de l'alternance, dont les financeurs sont multiples (Etat, consulaires, branches, partenaires sociaux dans le cadre du FPSPP, Région), une réflexion globale sera engagée pour articuler au mieux leur action, voire la compléter par d'autres modalités innovantes de sensibilisation des employeurs. Dans l'attente de cet aménagement du système, le dispositif actuellement cofinancé par l'Etat sera reconduit pour l'année 2014.

Outre ces orientations, et afin d'apprécier au mieux l'ensemble des freins non financiers au développement de l'apprentissage et d'y apporter des solutions, une mission a été confiée conjointement aux Inspections générales des Affaires sociales, de l'Education nationale et de l'Administration.

Sur le plan financier, de nouveaux équilibres doivent être trouvés.

Il convient d'abord de prendre une première mesure de simplification en fusionnant la taxe d'apprentissage et la CDA, aboutissant à une taxe à hauteur de 0,68 % de la masse salariale.

Sur cette base, de nouveaux principes de répartition doivent être décidés, prenant en compte la volonté exprimée par le Président de la République de flécher une part plus importante de la taxe d'apprentissage vers l'apprentissage lui-même.

Les moyens des Régions, garantes d'un financement équitable des CFA sur leur territoire, devront ainsi être renforcés dans leur dynamisme, conformément aux engagements du Pacte de confiance et de responsabilité conclu entre l'Etat et les collectivités territoriales. Dans ce but, une part de la taxe d'apprentissage sera régionalisée et son produit réparti selon des règles nationales favorables au développement de l'apprentissage.

Simultanément, les moyens directement affectés aux CFA augmenteront par cumul de la part dite « quota » de la taxe et du montant de la CSA dû par les entreprises. Par ailleurs, le bonus auquel pourrait prétendre une entreprise viendra en déduction du montant de la taxe d'apprentissage à acquitter.

La part de la taxe dite « barème » sera réduite d'environ 50 M€ en 2015 par rapport à son évolution à la baisse déjà engagée depuis 2011. Cette part sera dédiée au financement des formations hors contrats d'apprentissage. Elle pourra néanmoins venir abonder les concours

financiers obligatoires des employeurs au titre de la formation de leurs propres apprentis dans les cas où la part quota de la taxe s'avérera insuffisante.

Les formations et structures éligibles au barème sont aujourd'hui enregistrées sur des listes préfectorales selon des modalités d'instruction très inégales. Ces listes seront désormais soumises sur le territoire à un avis des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, et le rôle des Régions sera renforcé dans leur établissement. D'autre part, les formations potentiellement éligibles seront redéfinies en prenant en compte divers critères tels que la reconnaissance par l'Etat, le contrôle pédagogique des établissements ou des formations, ou encore l'absence de lucrativité.

Les catégories du barème doivent également être redéfinies. Aux trois catégories actuelles (A,B,C) qui se révèlent relativement inopérantes du fait des cumuls possibles entre catégories voisines, il est judicieux de substituer deux catégories seulement : niveaux V, IV et III d'une part et niveaux II et I d'autre part, sans que ces catégories puissent s'additionner.

Cette nouvelle répartition sera assortie d'une démarche visant à réguler nationalement et / ou régionalement les coûts par apprenti, afin de supprimer les écarts de coût très importants constatés aujourd'hui pour des formations identiques en s'inspirant notamment des travaux engagés sur ce point par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. Pour les diplômes qui les concernent directement, les branches professionnelles pourraient établir ces coûts comme certaines d'entre elles le font aujourd'hui.

Dans ce nouveau schéma, le principe de la libre affectation par les entreprises est préservé, aussi bien dans le quota que dans le barème.

La contribution de ces nouvelles règles de répartition de la taxe d'apprentissage et des financements afférents au développement effectif de l'apprentissage fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation partagés au niveau national comme au niveau régional.

2- La collecte de la taxe d'apprentissage

De l'avis général, le trop grand nombre d'OCTA (147) nuit à la lisibilité du système. Le réseau de collecte est ainsi très morcelé, très concurrentiel, avec des niveaux de collecte des OCTA extrêmement divers (de 2 000 € à 390 M€).



Il est donc nécessaire de réduire le nombre d'OCTA, en conservant des collecteurs régionaux mais aussi nationaux afin d'articuler au mieux les politiques de branche et de territoire.

Au plan régional, un consensus est apparu au cours de la concertation sur le principe d'un OCTA unique par région. Sa gouvernance sera interconsulaire et la Région sera associée au processus de décision relatif à la répartition des fonds libres. Les chambres consulaires n'étant pas gérées sur un mode paritaire, cette répartition des fonds libres devra également être soumise à l'avis des partenaires sociaux régionaux selon des modalités à définir avec eux.

Au plan national, on compte aujourd'hui 54 OCTA. La voie privilégiée est d'aboutir à un réseau de 20 collecteurs en dotant les seuls OPCA d'un agrément d'OCTA comme c'est le cas aujourd'hui pour quatre d'entre eux, trois autres réalisant déjà la collecte par délégation pour le compte de près d'une dizaine d'OCTA professionnels.

Outre la simplification que cela engendrera, agréer les OPCA en tant qu'OCTA présente au moins deux avantages. La gouvernance paritaire serait assurée d'emblée et d'autre part, cela permettrait aux branches professionnelles de bâtir des politiques d'alternance articulant au mieux les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Des dispositions seront prises pour que cette évolution ne génère pas de « collecte captive ». Les entreprises seront libres de verser leur taxe soit à l'OCTA régional, soit à un OCTA national.

Tous les OCTA seraient agréés par le ministère du travail, principe s'accompagnant de l'élaboration systématique de conventions de coopération avec les ministères certificateurs (Education nationale, Enseignement supérieur et Agriculture en particulier), dès lors que cela sera pertinent au regard des secteurs professionnels concernés. Une part du produit de la taxe d'apprentissage pourrait être affectée au financement d'actions mises en œuvre conjointement par les signataires de ces conventions.

Aussi bien au niveau régional qu'au niveau national, il conviendra d'organiser les modalités d'une réelle concertation OCTA / Régions sur la répartition des fonds libres. Cette pratique indispensable est trop peu répandue aujourd'hui, ce qui nuit à une répartition équitable et dynamique de la taxe d'apprentissage. En d'autres termes, il s'agit de mieux articuler les politiques des branches et celles des territoires.

L'enjeu de la bonne articulation avec les partenaires sociaux régionaux vaut aussi pour l'élaboration de la carte des formations professionnelles initiales. Plus largement, tenant compte également des conclusions de la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle, cette articulation régionale renforcée avec les partenaires sociaux sera prise en compte au sein des dispositions législatives relatives à la nouvelle étape de décentralisation.

Enfin, la question d'une meilleure efficacité et transparence du dispositif est incontournable, notamment s'agissant du recouvrement et de la collecte de la taxe d'apprentissage, de la traçabilité des fonds issus de la taxe et de leur utilisation, en particulier dans le cadre du barème. A cet égard, le Gouvernement s'inspirera des propositions intéressantes formulées en mars dernier dans le rapport parlementaire de François Patriat sur la taxe d'apprentissage.

3- La sécurisation du parcours des apprentis

Les CFA verront leurs missions renforcées sur différents registres, notamment, la consolidation du projet de formation et l'appui aux jeunes pour la recherche d'employeurs en lien avec le service public de l'emploi.

La lutte contre les ruptures nettes est un objectif partagé par tous et l'accompagnement des apprentis au cours de leur contrat est une nécessité. De manière globale, un dispositif national de suivi statistique des ruptures plus performant sera mis en place, les travaux nécessaires étant déjà en cours. Dans le même esprit, un travail interministériel sera engagé dans le but d'identifier les apprentis en situation de décrochage à travers le système interministériel d'échanges d'information (SIEI).

Le rôle des maîtres d'apprentissage est lui central pour la réussite des apprentis. Leur formation doit être progressivement généralisée en lien avec les branches, et leur rôle davantage reconnu par les entreprises d'une part, et les branches professionnelles d'autre part.

Par ailleurs, l'individualisation des parcours de formation est elle aussi un élément favorable à la sécurisation. A cet égard, il conviendra notamment de faire évoluer les modalités de la délivrance aux CFA de l'habilitation leur permettant de pratiquer le contrôle en cours de formation (CCF), de telle manière qu'elle ne soit pas à renouveler chaque année. Une réflexion en ce sens sera menée avec le ministère de l'Education nationale.

Les questions de transport et d'hébergement étant elles aussi bien souvent décisives, toutes les initiatives en ce sens devront être encouragées. C'est l'un des objectifs de l'action « formation en alternance et hébergement » du programme des investissements d'avenir et au-delà, de nombreuses initiatives et expérimentations originales se développent au plan local, qu'il conviendra de recenser plus systématiquement dans une démarche de diffusion de bonnes pratiques. Un volet consacré à l'hébergement des jeunes en alternance sera intégré aux CPRDFP.

Les politiques de soutien à l'accès à l'apprentissage de publics rencontrant des difficultés à en bénéficier seront promues dans le cadre régional. La question des personnes en situation de handicap appelle à cet égard des réponses partenariales.

Enfin, il est souhaitable d'ouvrir la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage en CDI, sur la base du seul volontariat des entreprises, sans remettre en cause la protection dont bénéficie l'apprenti pendant sa formation. Cela permettrait aux jeunes qui en seraient bénéficiaires de se trouver en position plus favorable dans leurs recherches de logement ou de prêts bancaires par exemple, l'employeur pouvant lui aussi y trouver un intérêt en termes d'attractivité et de fidélisation.

LES ATELIERS DE L' ILE DEFRANCE
Atelier n°3

PEDAGOGIE(s) DE L'APPRENTISSAGE

A la Fédération Nationale Compagnonnique des Métiers du Bâtiment (FNCMB)

Vendredi 17 Janvier 2014

Ce troisième atelier fait suite aux deux précédents consacrés d'une part aux différences d'utilisation entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation et d'autre part aux financements de ces voies à l'heure où les Pouvoirs publics préparent une réforme de l'apprentissage.

« La pédagogie de l'alternance : un modèle unique ? ». La pédagogie de l'apprentissage, a fait l'objet, entre autres sujets, de plusieurs cahiers de la revue de l'AFDET. En quoi est-elle différente de la formation professionnelle initiale pratiquée en lycée professionnel ou en lycée technique, et qui comprend des périodes de formation en entreprise ? Le rôle de l'entreprise est-il plus important, voire décisif dans le cas de l'apprentissage ?



Quelles sont les caractéristiques de cette pédagogie ? Est-elle différente s'agissant de formations industrielles, d'une part, artisanales d'autre part ou encore tertiaire ? Est-elle la même à tous les niveaux, du CAP au Master professionnel ?

Accueil par Marc BOURDAIS, Secrétaire général de la FNCMB

« La transmission des savoirs est l'essence même du compagnonnage ! Ce Credo et notre responsabilité exercée depuis des lustres dans l'animation d'un réseau de transmission des identités par le métier sont les raisons qui ont motivé l'inscription du Compagnonnage français au Patrimoine immatériel de l'UNESCO. Désormais, nous avons ajouté l'apprentissage qui se développe au sein de la FNCMB à travers 8 CFA territoriaux auxquels il faut ajouter notre Lycée professionnel sous contrat avec l'Etat qui nous permet également de conduire des réflexions sur la mixité des statuts des jeunes. Notre préoccupation du moment est de savoir comment faire évoluer nos voies de transmission des savoirs à travers l'apprentissage des métiers compte tenu des évolutions des mentalités de la jeunesse et de notre société. »

II. LES FONDAMENTAUX en toile de fond de la réflexion

Par Bernard MASINGUE, Directeur de projets à Entreprises&Personnels, Ancien DRH chargé du développement des formations en alternance chez Véolia

Fort de son expérience et du rapport Proglio auquel il a contribué, Bernard Masingue, caractérise, « **par conviction** » la pédagogie de l'apprentissage par 5 points fondamentaux :



L'alternance est d'abord une pédagogie et non une modalité

L'alternance est un dispositif au service de l'objectif de professionnalisation.

C'est-à-dire que l'on vise l'excellence professionnelle qui se caractérise par une donne particulière, à savoir qu'on parle d'un technicien qui apprend mais qui sait aussi et déjà se comporter dans une situation qui lui est confiée, qui se trouve à travailler après quelqu'un qui a réalisé un acte avant le sien et avant un autre qui intervient après en se servant de ce qu'il a fait ». **On appelle aussi cela des comportements professionnels en responsabilité qui sont faits de technicité, de postures, d'intelligence de la tâche qui nécessitent l'acquisition de savoirs et savoir-faire en se confrontant aux exigences de la situation réelle d'exécution.**

Le temps en entreprise est donc un temps de formation, qui doit relever de l'excellence !

Il ne suffit pas qu'il y ait un temps en entreprise et un temps académique :

L'organisation pédagogique « duale » doit reposer sur 5 principes intangibles :

Il s'agit d'établir des temps uniques de formation qui se déroulent en 2 séquences coordonnées, solidaires, interactives...qui se parlent entre-elles

Le processus doit être piloté, soit par le CFA, soit par l'entreprise, ou par l'un, et l'autre, pour que chacun ne soit pas autorisé à faire comme il l'entend

L'action pédagogique repose sur un « tutorat » qualifié et reconnu

Les apprentissages en situation professionnelle s'exercent en responsabilité, dans une communauté de travail ; ils sont évalués et par conséquent observés

La reconnaissance des acquisitions doit être formelle, sous forme de diplôme ou de titre sanctionnant la double appréciation et pas seulement celle académique

En appliquant ces 5 principes, on peut auditer les systèmes alternant pour exclure les fausses alternances. La stratégie reste l'intégration professionnelle.

Il existe plusieurs autres enjeux :

Le respect des 5 principes de l'alternance ci-avant nécessite un contrôle efficace

L'alternance peut coûter cher, sauf si sa réussite engendre une fidélité à l'entreprise

Le tuteur est l'acteur majeur de la transmission par le « sachant-faire »

Le tuteur doit avoir les capacités professionnelles et morales requises, or c'est celui qui est déjà le plus sollicité dans l'entreprise

La situation de tutorat est autoapprenante. Le tuteur monte en professionnalisme.

Remarque : La chute des effectifs d'apprentis serait plus forte s'il n'y avait pas la montée en effectif dans l'enseignement supérieur. Est-ce pour de bonnes raisons ou pour rechercher des moyens de financement ? Est-ce la vocation des fonds dédiés à l'apprentissage et à la professionnalisation ? La non articulation entre les savoirs académiques développés en enseignement supérieur et la réalité des travaux de l'entreprise peut conduire à des décalages et des déboires !

LA PEDAGOGIE SPECIFIQUE DE L'APPRENTISSAGE DANS LE BTP



David FABRE, Directeur de BTP CFA de l'Essonne (480 apprentis, et quelques dizaines de DIMA, de contrats de professionnalisation, de DIF et une UFA avec l'IUT de Cachan)

La pédagogie de l'apprentissage, c'est une responsabilité exercée conjointement

Le premier lieu d'apprentissage, c'est l'entreprise ; d'autant qu'il s'agit de réussir le contrat de travail signé par elle avec un jeune. Le CFA a pour rôle de structurer les savoirs pour qu'ils soient acquis et son deuxième rôle est de contribuer à la certification des compétences. Ce principe fondamental de la pédagogie développée dans le réseau des CFA se trouve être au centre de l'action de capitalisation, mutualisation, animation conduite par la tête de réseau qu'est le CCCA-BTP.

Le Maître d'Apprentissage doit être formé et professionnalisé

Le but de sa formation est de faire en sorte que la démarche entre l'entreprise formatrice et le CFA soit réflexive. Il faut reconnaître que la mise en place des Formations/Certifications décidées par la Branche est difficile en Ile-de-France.

La Charte de l'Alternance qui existe dans le BTP, définit l'engagement réciproque depuis l'accueil, la santé, la sécurité, la formation en CFA et entreprise jusqu'au comportement au travail. Cependant, pour diverses raisons, la responsabilité revient beaucoup aux formateurs des CFA qui se substituent trop à l'entreprise. La préparation de la démarche de l'alternance a pour objectif de susciter l'adhésion des équipes à la formation en entreprise dans la logique bien comprise de la pédagogie intégrative. Peut-on dire qu'elle une réalité aujourd'hui ? Pas encore et beaucoup d'échecs d'aujourd'hui, y compris la chute des effectifs, viennent de là !

En 40 ans, les outils de l'alternance se sont affinés. Reste encore beaucoup à faire !

Le Livret d'apprentissage utile pour renseigner le maître d'apprentissage sur ce que le jeune a étudié au CFA, et réciproquement ; le Compte rendu de visite en entreprise établi par les formateurs du CFA ; les fiches de contacts entre formateur principal et maître d'apprentissage principal ; le dossier d'évaluation pour le CCF sont pensés pour mettre en œuvre cette pédagogies intégrative. Mais en pratique, ils sont encore trop juxtaposés. La question reste toujours la même : comment exploite-t-on mieux les situations de travail ? Comment partage-t-on plus concrètement les données recueillies ? Pour finalement faire en sorte que l'apprenti soit le premier acteur de son apprentissage du métier choisi !

III. L'ALTERNANCE AU LYCÉE JULES FERRY à VERSAILLES



Michel PRIOU, Chef de travaux (1700 apprenants dont 1/3 en ens supérieur, 90 apprentis et 14 classes de BTS, FPC soutenue et Centre d'appui du CNAM)

Le développement de l'apprentissage se fait progressivement en BAC PRO suivi du BTS et en enseignement supérieur ; les finalités étant différentes, la pédagogie est de fait différente. Ce développement se veut offrir une diversification des parcours, les deux voies sont utiles en fonction de l'esprit du jeune à un moment donné.

La pédagogie hypothéticodéductive n'est pas de circonstance pour l'apprentissage, d'autant que les entreprises nous demandent des jeunes toujours plus polyvalents, adaptables et déjà professionnalisés. La réussite de la pédagogie propre à l'apprentissage repose sur un tutorat très efficace et ce n'est pas toujours le cas, et sur un lien étroit et naturel entre le CFA et les entreprises qui exige des moyens humains et des relations approfondies.

Pour notre Lycée, il s'agit de mettre à disposition de nos entreprises partenaires des moyens humains d'autant que nous comptons sur leur subvention et la taxe d'apprentissage, des

subventions à caractère public finalement pour une mission de service public. Aller dans l'entreprise pour échanger sur la GPEC, découvrir des acteurs économiques, mettre au point des plans d'actions, établir des modalités de relations est une richesse extraordinaire pour la communauté éducative.

En matière de pédagogie, il n'y a pas de règle d'or. Toutefois, tout doit être fait pour redonner le goût d'apprendre aux jeunes, confiance aux parents, obtenir l'adhésion des tuteurs et bien évidemment les démarches inductives en prise avec le réel sont les seules pertinentes dans cette situation du contrat de travail/formation.

Les marges de progrès : La formation alternée provoque des situations particulières, parfois de grands écarts, qui nécessite un travail sérieux entre le CFA et l'entreprise. Par exemple :

Certaines évaluations en BTS supposent d'extraire une situation d'appréciation de l'activité en entreprise et apparaissent alors des hiatus avec les consignes inscrites au référentiel

Dans le domaine administratif, la gestion de sections en alternance peut être risquée quand le « paiement » intervient parfois 6 mois après le début

Ne serait-il pas opportun d'étudier la possibilité pour des enseignants de CFA, qui sont plus des formateurs, d'œuvrer -durant un temps à déterminer- sous statut d'apprentissage ?

Il serait souhaitable de solliciter davantage, et peut-être autrement des nouveaux CET (Conseiller de l'Enseignement Technique), pour favoriser la réussite du contrat d'apprentissage

« En conclusion, la question d'une trop forte professionnalisation par une pédagogie de l'apprentissage par trop utilitariste immédiatement peut gêner l'évolution du jeune, qui ne doit pas non plus se sentir lié à une seule entreprise ».

IV.IV DOCTRINE ET PRATIQUE DE LA PEDAGOGIE DE L'ALTERNANCE SOUS CONTRAT de TRAVAIL

Jean-Claude MORIN, inspecteur de l'Education nationale, rappelle le rôle de l'Inspection générale en matière d'approfondissement de la pédagogie fin des années 70 et années 80. Par un imposant dispositif de formation, cofinancé par l'Etat et les Régions, il s'agissait de faire en sorte que les formateurs de CFA remettent en cause leur vécu et leurs habitudes, passent un temps conséquent en entreprise pour observer et expertiser les tâches.

On constate rapidement que le référentiel du diplôme est peu en phase avec la vie en situation réelle de production en entreprise. D'où la nécessité d'identifier les techniques qui sous-tendent les actes professionnels pour dépasser la diversité des activités vécues par les apprentis dans des entreprises qui sont le plus souvent très différentes, en taille, en périmètre d'intervention, etc.

Ensuite pour les modalités concrètes, la question principale posée est de savoir comment établir **un dialogue « formatif »** permanent entre le CFA et l'entreprise, entre les formateurs du CFA, y compris d'enseignement général, et les maîtres d'apprentissage.

Partant des observations faites en entreprise, du repérage des tâches et de l'identification des techniques, les formateurs des CFA devaient élaborer ce qu'on appelait à l'époque **« Le Tableau de Stratégie Pédagogique »**, commun au CFA et aux entreprises d'un même métier. Ce tableau organisait les apprentissages et les responsabilités complémentaires de l'un et des autres pour tenir compte des logiques de métier, des logiques de tâches confiées au fur et à mesure à l'apprenti. Enfin, un dernier outil appelé **« Fiche navette »** organisait à chaque séquence d'alternance le dialogue entre les formateurs.

V. La pratique au Lycée Edgar QUINET à PARIS IX^{ème}

Témoignages conjoints d'Isabelle DENANT, inspectrice de l'Education nationale, Mmes AUBERT et BELAMICH, MM.BONASTRE et GUILLAUME, professeurs et enseignants référents pour les apprentis.



Le Lycée accueille une UFA depuis 15 ans préparant à 3 métiers et notamment le BAC PRO Services pour les apprentis de la SNCF. L'objectif initial était de combattre l'orientation par défaut et surtout de ne pas recréer une nouvelle situation d'échec

La proximité avec l'entreprise SNCF s'est assez vite construite. Celle-ci s'est associée à la définition des compétences et dans le même temps les enseignants sont allés sur une plateforme ferroviaire pour s'approprier notamment le vocabulaire spécifique. Cette association est le gage de la réussite de la pédagogie propre à l'apprentissage qui elle-même est source de réussite éducative. **Le lycée offre donc les deux voies : alternance sous statut scolaire et apprentissage.** Cependant l'apprentissage ne doit pas être présenté seulement comme un recours face à l'échec « scolaire ».

Première différence : les apprentis sont plus âgés, de niveau plus hétérogène, ils peuvent avoir eu une première expérience professionnelle, être titulaires d'un Bac, et tiennent à ce que la formation « colle » à l'emploi ; ils ont le désir d'opérationnalité et d'embauche immédiate, plus matures ils ne causent pas de difficulté de discipline.

Deuxièmement, les documents utilisés en cours et au travail sont différents, très souvent ils proviennent de l'entreprise et sont conçus ou exploités dans une logique strictement inductive. L'oral est privilégié avec les apprentis ainsi que les situations concrètes de travail ou de la vie. Chaque période de formation fait l'objet d'une évaluation conjointe au CFA et en entreprise. Cette évaluation se fait donc à trois en concernant l'apprenti. Il faut reconnaître l'avantage d'avoir un groupe originaire d'une seule entreprise et on enregistre très peu de ruptures de contrat.

Le livret d'apprentissage, nommé Carnet de voyage contribue à coordonner la relation et les apprentissages sous la houlette d'un professeur référent au CFA. Les apprentis acceptent volontiers de « tutorer » leurs camarades et d'échanger en cours leur vécu de travail, véritable source d'enrichissement.

Une autre section prépare 15 apprentis de l'entreprise RABONI au BTS MUC. Ici grâce à un tutorat particulièrement fort, des missions de management ont pu être confiées, alors qu'il est impossible de l'envisager dans le cadre de l'alternance sous statut scolaire.

VI. LES ECHANGES

Le conseil régional d'Ile-de-France fait part du travail en cours qu'il conduit pour créer de nombreuses passerelles afin d'avoir un éventail large de solutions à offrir aux jeunes qui sont dans des situations personnelles et de relation à la formation très différentes.

A partir de Cartes de compétences établies, le jeune se repère, en discute, s'apprécie et peut en parler en entrant dans une entreprise.

Force est de constater au travers des exposés précédents qu'il reste beaucoup de principes, de pratiques, d'outils nés des expériences des années 70/80.

Il aurait pu être fait référence aussi à la formation de formateurs obligatoire de l'apprentissage financée par le Conseil régional d'IdF qui justement contribue à la pérennisation de ces principes spécifiques

Pourtant on pourrait penser que la notion de PFE – Périodes de formation sous statut scolaire – relève de la même logique pédagogique que celle de l'apprentissage puisque dans les deux cas, il s'agit de prendre appui sur ce que le jeune effectue durant sa période en entreprise.

Le but étant de faire acquérir des techniques qui s'appliquent dans des contextes différents, comment éviter que les jeunes se trouvent enfermés dans des univers par trop restreints ? Pour un même BAC Pro, les jeunes préparant exactement le même diplôme, l'idéal n'est-il pas que le spectre professionnel de ce diplôme reste large, que le jeune soit accueilli en PFE chez Carrefour ou formé sous contrat chez le petit commerçant ?

A cela est répondu que les apprentis ont besoin de réussir tout de suite dans des actes professionnels très concrets pour progresser, être reconnus par leurs ainés d'expérience et qu'ils sont capables tout-à-fait en partant du particulier d'intégrer les notions et de les généraliser pour les réutiliser dans des situations de tailles et contraintes différentes.

Finalement, le point essentiel est bien la qualité de la substance de la relation coopérante entre le CFA et l'entreprise. Au passage est salué l'effort des grandes entreprises qui jouent le jeu double de la qualification et de l'insertion en développant l'apprentissage.

« Il n'y a pas de qualification sans confrontation à des situations authentiques de responsabilité au travail »

Certes des employeurs ne sont pas toujours « corrects » avec leurs apprentis et parallèlement on enregistre depuis peu un « désamour » de certains pour cette voie

Attention aux référentiels qui sont définis à un moment donné et par ailleurs la réalité du métier n'est pas dans le référentiel !

Ajoutons que l'on peut se qualifier sans diplôme !

Enfin, il y a lieu et urgence de se poser la question de savoir quelles sont les raisons qui font que la pédagogie intégrative et inductive de l'apprentissage définie en début d'atelier, n'est toujours pas effective ; en particulier quand un réseau de 90 CFA, plusieurs milliers de formateurs et sa direction nationale y travaillent depuis bientôt 50 ans ?

Les principes fondamentaux sont incontournables mais insuffisants. On assiste à des inversions de logiques : l'entreprise et le contrat de travail ne sont pas toujours premiers !

La formation des Maîtres d'apprentissage n'est-elle pas banalisée sous le vocable de fonction tutorale ?

Le diplôme reste un but du contrat d'apprentissage mais pas seulement, en tous cas pas plus que la qualification reconnue dans les conventions collectives et l'intégration dans l'emploi.