



Association française pour le développement de l'enseignement technique
Reconnue d'utilité publique - O.N.G. auprès des Nations Unies



DELEGATION PROSPECTIVE RECHERCHE ETUDES

LES EFFETS DE LA LOI DE 2018
« POUR LA LIBERTE DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »
SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

UNE ETUDE DE L'AFDET

ANALYSE
et
PROPOSITIONS



Jun 2021

Préface

L'AFDET a décidé d'étudier *quel a été l'impact sur l'Apprentissage de la Loi de 2018* « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à l'initiative du Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion, ainsi que *celui des dispositions mises également en place par le Ministère de l'Education Nationale* afin de favoriser ce développement.

L'association a créé à cet effet une Commission composée de membres de l'AFDET de différentes régions de France issues du monde économique et du système éducatif afin d'être en situation *d'apprécier la réalité et l'ampleur de cet impact dans leur diversité et telles qu'observées sur le terrain, avec le regard de praticiens intéressés par la portée sociale au regard de l'accès à la qualification et à l'emploi d'une telle réforme, et sans prétention scientifique.*

Cette étude porte sur une durée de *deux ans* depuis la parution de la Loi, ce qui semble suffisant pour en analyser *les premiers effets quantitatifs* comme *qualitatifs* de mise en œuvre, certes progressive avec la parution des différents décrets d'application.

Par ailleurs, il a semblé essentiel *d'en identifier* avant tout les impacts et effets *structurels* en les distinguant des incidences des plus récentes dispositions conjoncturelles instaurées afin de faire face à la crise économique et sanitaire. Cette contribution sera complétée prochainement de la question de l'orientation tout au long de la vie. Elle est l'œuvre de nos experts et ce travail délicat et exigeant s'accompagne de nos vifs remerciements à leur attention.

Cette Etude présente :

- **Des informations précises et analyses détaillées** à propos de l'évolution de l'Apprentissage depuis 2018 (pages 6 à 30)
puis
- **Sept propositions d'améliorations**, qui de son point de vue permettraient à l'Apprentissage de mieux répondre aux *attentes des jeunes* ainsi qu'aux *besoins des Entreprises* (pages 31 à 46).

L'AFDET souhaite ainsi contribuer, *par ses actions d'aide à l'orientation et à la formation professionnelle, et en particulier par le développement de la relation école-entreprise dans les différentes régions, comme par son rôle de « think tank », à une meilleure insertion professionnelle et sociale des jeunes* ainsi qu'au développement de l'économie.

Philippe DOLE Président de l'AFDET

PS : Le développement de l'Apprentissage en Lycées fera l'objet d'un Document complémentaire

SOMMAIRE

Préface	page 2
A- UN ETAT DES LIEUX QUANTITATIF ET QUALITATIF DE L'APPRENTISSAGE DEPUIS 2018	page 6
I- LE DEVELOPPEMENT <i>QUANTITATIF</i> DE L'APPRENTISSAGE	page 6
1- Le développement de l'Apprentissage : une tendance de fond	page 6
2- L'impact <i>structurel</i> des nouvelles dispositions réglementaires de la Loi de 2018	page 7
3- Trois facteurs plus <i>conjuncturels</i>	page 7
3.1 - L'attribution de primes d'embauche pour tous les contrats d'apprentissage	
3.2 -Un double effet d'aubaine utilisé par certains Organismes de formation	
3.3 -La substitution d'un grand nombre de Contrats de professionnalisation par des Contrats d'apprentissage	
4 – Un premier constat global :	page 9
<i>Au delà des effets conjuncturels, un incontestable impact structurel quantitatif positif de la Loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel »</i>	
II-L'EVOLUTION <i>QUALITATIVE</i> DE L'APPRENTISSAGE	page 10
1 - Le développement de l'Apprentissage, <i>qui sont les nouveaux apprentis ?</i>	page 10
2- Le développement de l'apprentissage <i>et les ruptures de contrat</i>	page 12
3-Le développement de l'Apprentissage, <i>quels sont les nouveaux CFA ?</i>	page 12
dont les CFA d'Entreprise : <i>où en est-on ?</i>	
4-L'élargissement de l'Apprentissage jusqu'à 30 ans , <i>les différents publics</i>	page 15
- les conséquences pour les plus jeunes (16-18 ans) sortant du système scolaire	
- les incidences pour les plus âgés (25-30 ans)	
5- Le rôle majeur des Maîtres d'apprentissage	page 17

6- Un nouveau mode de financement	page 18
- Une garantie de financement : <i>déterminant</i>	
- La Taxe d'apprentissage : <i>des questions</i>	
7- La régulation, l'évaluation et le contrôle de l'Apprentissage	page 19
7.1 -L'obligation d'une Certification qualité pour les CFA	page 19
- Les démarches Qualité en Apprentissage	
- La Démarche Qualiopi	
- Le label Eduform	
- L'existence de plusieurs Dispositifs de Certification qualité	
7.2 -Le suivi et le contrôle du <i>contenu et des pratiques pédagogiques</i> des formations par apprentissage	page 23
7.3 -Des marges de progrès	page 23
7.4 - L'évaluation des résultats des CFA à l'issue de l'apprentissage	page 24
- Le Dispositif Inser jeunes	
- Le mode de présentation des résultats à l'issue des mêmes formations professionnelles sous statut scolaire et en apprentissage	
8- L'évolution du positionnement respectif des différents acteurs institutionnels de l'Apprentissage	page 26
- les Partenaires Sociaux	
- Les Branches Professionnelles	
- France Compétences	
- Les Opérateurs de Compétences (OPCO)	
- Les Entreprises	
- Les Régions (Conseils régionaux)	
- L'Etat en région (Préfectures et Rectorats)	

B- PROPOSITIONS D'AMELIORATIONS **page 31**

Proposition n° 1 :

Pour une nécessaire adaptation des contenus et des durées de formation selon les tranches d'âges et le niveau des apprentis **page 32**

Proposition n° 2

Pour une nécessaire adaptation de l'organisation et des pratiques pédagogiques selon les tranches d'âges et le niveau des apprentis **page 34**

Proposition n°3 :

Pour une meilleure reconnaissance des Maîtres d'apprentissage **page 37**

Proposition n°4 :

Pour une amélioration du dispositif de Certification Qualité des CFA **page 38**

Proposition n°5 :

Pour une amélioration du Dispositif Inser Jeunes **page 39**

Proposition n°6 :

Pour une participation financière qui ne pénalise pas les formations professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage **page 41**

Proposition n° 7 :

Pour l'affirmation d'une indispensable concertation visant la mise en cohérence de l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales, scolaires , étudiantes, au regard de l'offre de formation en apprentissage **page 43**

En ANNEXE : Tableau de bord des contrats d'apprentissage en Nouvelle Aquitaine **page 47**

A-UN ETAT DES LIEUX QUANTITATIF ET QUALITATIF DE L'APPRENTISSAGE DEPUIS 2018

I- LE DEVELOPPEMENT SUR LE PLAN *QUANTITATIF* DE L'APPRENTISSAGE

1- Le développement de l'Apprentissage : une tendance continue

- Les Apprentis sont au nombre de 495 000 en janvier 2021, soit 141 517 apprentis supplémentaires par rapport à janvier 2020, correspondant à une augmentation de l'ordre de 40% depuis un an (1)
- Cette tendance avait déjà été largement amorcée depuis 2014, avec une augmentation constante, année après année, depuis 2014 (soit au total + 82% depuis 2014). Il s'agit donc d'une tendance de fond et continue depuis sept années et qui ne relève pas des seuls effets de la Loi votée en septembre 2018 (dont les principaux décrets d'application ont été promulgués fin 2018 avec un impact direct à partir de 2019).
- On constate par contre que cette augmentation du nombre d'apprentis s'est nettement amplifiée depuis 2018 avec une augmentation de 17% entre 2018 et 2019 puis de 40% entre 2019 et 2020 et qui s'est poursuivi malgré la crise économique et sanitaire qui a démarré en 2020.
- Il est donc intéressant d'apprécier *l'impact de la Loi en tant que telle sur ce développement*, et donc en le dissociant - autant que faire se peut- *d'autres effets plus conjoncturels*, car relevant des décisions prises pour atténuer l'impact de la crise économique sur l'Apprentissage.

La Commission s'est ainsi attachée à réaliser cette Etude *à partir d'une analyse sur deux ans* : soit en 2019-2020 (première année d'impact effectif) et 2020-2021 (2).

(1) source : Ministère du Travail- au lieu de 353 483 en janvier 2020- données recueillies le 29 janvier 2021

(2) Les effectifs d'apprentis se mesurent pour l'essentiel *sur les années scolaires* car la plupart d'entre eux arrivent de fait, *sur ce marché à partir de septembre* à l'issue de leur scolarité.

2- L'impact *structurel* des nouvelles dispositions de la Loi de 2018

Cet impact peut être considéré comme global, significatif et structurel, puisqu'il a eu comme conséquence, *un accroissement non seulement du nombre d'Apprentis et d'Entreprises les accueillant mais également du nombre de Centres de Formation d'Apprentis.*

Simultanément d'autres dispositions décidées par le Ministère de l'Education Nationale *dès 2017 ont également eu un effet convergent.*

Il s'agit notamment de la promotion de l'Apprentissage présenté désormais comme une possibilité de voie de formation professionnelle initiale *alternative* dans les documents proposés aux jeunes et à leurs familles lors de la procédure d'orientation en fin de 3^{ème}.

C'est ainsi qu'a été observé pour la rentrée 2019, un accroissement significatif du nombre d'élèves qui ont indiqué « l'apprentissage » en tant que souhait d'orientation, soit 70 949 jeunes (augmentation supérieure à 40% en deux ans) (3).

3- Trois facteurs plus *conjuncturels*

La crise sanitaire (et donc économique) qui se prolonge, a eu simultanément des *effets destructurants par rapport au développement de l'Apprentissage.*

Il s'agit notamment de certains secteurs tels que la Restauration et l'Hôtellerie et le Tourisme qui n'ont pas été et ne sont toujours pas depuis 2020 en mesure d'embaucher des Apprentis inscrits en CFA.

Cet impact majeur et négatif a été cependant « compensé » pour tout ou partie par les deux éléments suivants.

3.1 - L'attribution de primes d'embauche pour tous les Contrats d'apprentissage

Il est clair que ces primes d'un montant très significatif (de 5000 à 8000 euros attribué à l'entreprise par apprenti accueilli selon son âge) ont joué un rôle majeur sur les décisions des employeurs d'accueillir ou non un ou des apprentis.

En effet, dans certains cas, au-delà de l'engagement civique de la part de certaines entreprises ou parfois d'un effet d'aubaine pour d'autres, ces primes peuvent couvrir dans certains cas, une part importante de la rémunération de l'apprenti durant la première année (charges comprises).

Ce n'est qu'à l'issue de la crise économique que l'on pourra apprécier l'ampleur de l'impact ou non de cette forte mesure conjuncturelle.

(3) source : dossier de Presse du ministère du Travail du 4 février 2020).

3.2 -Un double effet d'aubaine pouvant être utilisé par certains Organismes de formation :

* **la facilité d'accès pour devenir CFA** et donc pour accéder au marché de l'Apprentissage puisque tel est son nouveau positionnement.

Il est en effet désormais possible de se constituer désormais *en CFA au moyen d'une simple déclaration administrative déposée en Préfecture* (4).

Au demeurant, cette disposition est présentée comme pérenne et donc structurelle.

* **Des « apprentis » sans contrat d'apprentissage :**

- Il a été possible pour des CFA d'accueillir des jeunes dits « apprentis » sans entreprise et donc sans contrat d'apprentissage en bénéficiant d'une dotation de 500 euros/ mois/apprenti.

* Une utilisation opportune de ces deux dispositions conjuguées a amené *certain*s organismes à considérer qu'il s'agissait d'une opportunité.

- Il y avait en janvier 2021, 33 918 jeunes sans contrat (5)

Cette disposition a été cependant supprimée pour cette année, à compter du 1^{er} avril.

Il importe donc d'apprécier *dans quelle mesure, ces jeunes dénommés « apprentis » durant une certaine période trouveront ou non ensuite, une possibilité de souscrire un contrat avec une entreprise ou de poursuivre une formation alternative*, sous peine d'aboutir de leur part, à un fort découragement.

Il est à noter en effet qu'il doit être proposé à tous ceux d'entre eux qui n'ont pas obtenu un premier niveau de qualification, une formation professionnelle y compris en Lycée professionnel ou technologique en application du « droit au retour en formation » (6)

(4) en particulier lorsqu'il s'agit d'un Organisme de formation continue qui doit alors simplement modifier ses statuts en indiquant qu'il intervient désormais également dans le cadre de l'apprentissage.

(5) source : (dont 19749 pour la Région Ile de France- soit 58 %) enquête au 26 janvier 2021 - CREFOP Ile de France

(6) Article L. 122-2 du Code de l'Education

3.3 -La substitution d'un grand nombre de Contrats de professionnalisation par des Contrats d'apprentissage

En effet, le nombre de Contrats de professionnalisation a été en baisse de 48,4 % en 2020 par rapport à 2019, baisse encore plus accentuée (baisse de 55 %) si l'on isole les contrats conclus par des jeunes de moins de 26 ans (7).

Si l'on rapproche ces données de celles des entrées en contrat d'apprentissage, il semble évident que des transferts ou « substitutions » ont eu lieu.

Ces transferts ont d'ailleurs été constatés par l'AFDET dans toutes les Régions analysées (notamment Ile de France, PACA, Occitanie, Normandie, Hauts de France de plus de 40 % (soit 46 480 contrats entre 2019 et 2020).

Les nombreuses dispositions d'ordre financier en faveur de l'Apprentissage aux dépens des Contrats de professionnalisation semblent ainsi avoir conduit les Entreprises à choisir à leur place, la signature de Contrats d'apprentissage.

Après contacts par sondages dans différentes régions, avec une dizaine d'Entreprises et de Branches professionnelles, la Commission est conduite à penser que ce transfert correspond à un transfert vers les Contrats d'apprentissage.

La Commission souligne que cette appréciation constitue pour elle une hypothèse plausible, et devra être vérifiée par une évaluation nationale conduite dans les formats requis.

4 – Un premier constat global

L'augmentation du nombre d'apprentis est de 107 599 jeunes entre l'année 2019-2020 et l'année 2020-2021 si on en déduit le nombre d'apprentis sans contrat.

L'accroissement de l'ensemble des jeunes en Contrats emploi-formation (soit l'ensemble des Contrats d'apprentissage et des Contrats de professionnalisation) est de 61 119 jeunes.

Il y a donc eu **entre 2020 et 2021** « toutes choses égales par ailleurs » (8) :

- une augmentation réelle du nombre d'apprentis avec contrat
(+ 108 000) (soit +22%).

- une augmentation simultanée mais plus limitée du nombre total de jeunes en contrats emploi-formation (contrats d'apprentissage + contrats de professionnalisation)
(+62 000) (soit +10%)

Il serait souhaitable que le nombre « d'apprentis sans contrat » et « des apprentis par « transfert » de contrats de professionnalisation » soit également mentionné lors des publications des données sur l'Apprentissage.

(7) source : DARES

(8) source : Publication du Ministère du Travail et de l'Insertion :
« Les chiffres de l'apprentissage en 2020 » (février 2021)

La présentation de ces informations serait d'autant plus aisée que l'on constate qu'il y également une augmentation, certes plus faible, *des effectifs globaux pour l'ensemble des contrats emploi-formation malgré la crise* et ce, grâce notamment aux mesures gouvernementales.

Ceci étant, et dans le contexte actuel, il est trop tôt pour mesurer *plus précisément* sur le plan *quantitatif, l'impact spécifique de la mise en place progressive de la Loi de 2018, du fait jusqu'à présent de la simultanéité des mouvements observés, avec d'autres effets majeurs et conjoncturels.*

Mais il est incontestable que *la Loi « pour avoir la liberté de choisir son avenir professionnel » a favorisé* en tant que telle et pour une part significative, *un développement quantitatif de l'Apprentissage*, puisque celui-ci a été observé *avant* l'arrivée de la crise sanitaire en 2020 (et donc avant les mesures de soutien conjoncturelles) et même si par ailleurs, ce développement s'est amorcé dès 2014 et amplifié à partir de 2017.

II-L'EVOLUTION QUALITATIVE DE L'APPRENTISSAGE

1 - Le développement de l'apprentissage : *qui sont les nouveaux apprentis ?*

En 2020, la répartition des niveaux de qualification visés est la suivante (9) :

- niveau CAP : 26 %
- niveau Bac : 16 %
- niveau Bac+2 : 22 %
- niveau Bac+3 ou 4 : 17,5 %
- niveau Bac+5 : 18 %

Ces chiffres traduisent une évolution constante et rapide.

En effet, en 2015 (source DARES), le niveau CAP représentait encore 42,1 % de l'ensemble et le niveau bac 21,3 %.

Ainsi, le niveau CAP (cible exclusive de l'apprentissage jusqu'à la Loi de 1987) s'est considérablement amenuisé pendant que les niveaux bac + 2 et au-delà sont devenus majoritaires (57,5 %). Une telle évolution doit interroger.

Dans la mesure où il est nécessaire de disposer de plus de données précises non disponibles à ce jour afin *d'analyser les évolutions depuis 2018*, la Commission a décidé de croiser *les informations certes partielles qu'elle a recueilli dans différentes régions avec l'Etude détaillée réalisée par Cap Métiers en Nouvelle-Aquitaine* (cette étude est référencée en annexe page 47).

(9) source : Publication du Ministère du Travail et de l'Insertion :
« *Les chiffres de l'apprentissage en 2020* » (février 2021)

Celle-ci présente en effet des données détaillées et précises quant à la situation et à l'évolution de l'Apprentissage entre 2018-2019 et 2019-2020 au sein de cette grande Région.

Il s'agit donc pour la Commission de proposer une démarche par estimations, *indiquant et permettant d'éclairer des tendances* que l'absence de sources nationales à ce jour ne permet pas, dans l'immédiat, de consolider.

Elles n'en constituent pas moins *une approche précieuse pour appeler l'attention des acteurs et éventuellement, après vérification des tendances observées dans les autres régions, assurer les actions régulatrices qui paraîtront utiles.*

On observe ainsi qu'en Nouvelle-Aquitaine,

- **60 % des apprentis sont entrés en apprentissage directement à l'issue de leur parcours scolaire,**
- **Plus de 95 % des apprentis ont moins de 25 ans,**
- **La part des apprentis de 25 à 30 ans est inférieure à 5%,**
- **L'augmentation du nombre d'apprentis a concerné essentiellement les niveaux post -Bac, soit + 11,6% à Bac +2, +52,5 % à Bac +3 et +39,7% à Bac+5,**
- **L'augmentation n'est que de + 4,3% au niveau Bac,**
- **Le nombre d'apprentis diminue de -0,3% au niveau CAP.**

Il est ainsi possible de considérer en première analyse, que cette Etude ainsi que les informations recueillies par l'AFDET dans d'autres Régions permet de dégager ***quelques tendances significatives et indicatives pour l'analyse de la situation nationale*** dès lors qu'elle concerne *une des plus importantes régions françaises et d'une grande diversité géographique et socio-économique.*

A ce jour, et dans *l'attente des données nationales consolidées*, les tendances suivantes apparaissent :

- **la très grande majorité des apprentis ont moins de 25 ans**
- **une grande majorité des apprentis entre en apprentissage *directement dans le prolongement de leur parcours scolaire ou étudiant***
(60% en Nouvelle Aquitaine)
- **l'essentiel des augmentations d'effectifs concernent des apprentis aux niveaux supérieurs.**

2- Le développement de l'apprentissage *et les ruptures de contrat*

Le taux de ruptures de contrats d'apprentissage a toujours été élevé, que ces ruptures soient à l'initiative du jeune ou de l'Entreprise ou des deux contractants.

Ce ne peut pas être une décision relevant du CFA qui peut exclure un apprenti du CFA mais non rompre le contrat d'apprentissage.

En matière de taux de rupture, les données récentes manquent. Toutefois, pour l'année 2017, la DARES faisait état d'un taux de rupture de 29,4 %, et d'une grande stabilité de ce taux au fil des années.

Les dernières informations recueillies par l'AFDET (sondages ponctuels) *confirment un taux de rupture des contrats d'environ 30 %, le plus souvent à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai et plus encore à l'initiative du jeune après la période d'essai.*

Les causes de ces ruptures sont multiples qu'il s'agisse selon les cas, *d'une erreur dans le choix du métier par le jeune, de la découverte de certaines conditions de travail, de l'insuffisance d'implication de l'apprenti ou de l'absence d'une véritable formation.*

3- le développement de l'Apprentissage, *quels sont les nouveaux CFA ?*

En l'absence à ce jour *d'informations à l'échelle nationale*, l'Etude produite par Cap Métiers (OREF-CARIF de la Région Nouvelle-Aquitaine) permet d'en avoir une première perception :

Elle met en évidence que dans cette Région :

- 1- Le nombre de CFA s'est accru de près de *+50% entre 2018-2019 et 2019 -2020, avec nouveaux 81 CFA (soit 55%) pour 102 CFA historiques (soit 45%)*
- 2- La quasi-totalité des nouveaux CFA a été créée *par des Organismes déjà présents sur le marché de la Formation continue* qui ont vu là l'opportunité d'intervenir en Apprentissage, puisque celui-ci est désormais organisé comme un nouveau marché concurrentiel qui leur est ouvert.
- 3- Ils ne forment cependant jusqu'à présent *qu'un très petit nombre d'apprentis, à la différence des CFA déjà existants que l'on pourrait dénommer « CFA historiques ».*
- 4- Ces nouveaux CFA sont notamment à l'initiative *de la création d'un nombre significatif de Titres à visée professionnelle, soit une augmentation de 115 sur un total de 843 Certifications (soit + 14 % en un an) qui sont préparés par un petit nombre d'apprentis*

On peut donc considérer à ce jour dans *l'attente de la publication de données nationales* mais en prenant en compte le caractère fortement représentatif de la Région Nouvelle-Aquitaine ainsi que le croisement avec certaines données issues d'autres régions, que se dégagent plusieurs *grandes tendances* qui mériteront d'être confortées sur l'ensemble du territoire national :

- **Une très forte augmentation** (% à deux chiffres) **du nombre de CFA** (*)
- **La création de ces nouveaux CFA par des Organismes de formation continue pour la très grande majorité**
- **Un petit nombre d'apprentis formés jusqu'à présent dans chacun de ces nouveaux CFA**
- **Une augmentation simultanée du nombre d'apprentis au sein des CFA existants avant 2018** (« les CFA historiques ») **et dont par ailleurs, les effectifs globaux sont déjà pour la plupart déjà bien plus importants**
- **La préparation fréquente par les apprentis au sein des nouveaux CFA, de nouveaux Titres à visée professionnelle**
- **L'annonce de la création d'un nombre significatif de nouveaux CFA créés par des Entreprises mais avec un démarrage effectif souvent différé du fait de la crise économique.**

(*) Il sera également intéressant d'identifier *quels sont les CFA qui simultanément ont disparu* et alors, *pour quelle(s) raison(s) ?*

Les CFA d'Entreprises :

En l'absence de données nationales publiées jusqu'à présent, une interview cite le chiffre de 1200 CFA qui auraient été créées depuis 2019 (10)

Mais il semble que *la plupart d'entre eux soient encore à l'état de projets suite à la crise économique* et pour éventuellement d'autres raisons.

On peut citer quatre exemples de nouveaux CFA d'Entreprise :

-Le CFA à l'initiative du *groupe Korian* spécialisé dans l'accompagnement des personnes âgées ou fragilisées) avec deux filières de formation : *restauration et soin*,

- le CFA à l'initiative de *Schneider Electric*, leader dans le domaine de *l'énergie et des automatismes*

- le CFA financé par la *Fondation Total avec Industreet et Oleum* installé au sein d'une raffinerie-école,

- le CFA créé par le groupe *Engie*, autour de trois filières dans le domaine de *la transition énergétique et climatique* (11)

Le mode d'organisation des CFA d'entreprise apparait comme fort divers depuis *un CFA internalisé dans une Entreprise*, jusqu'à *la sous-traitance totale à plusieurs Organismes de Formation (y compris d'autres CFA)* en passant par *une sous-traitance partielle par exemple pour des formations dites générales* (12)

(10) interview de M. Antoine Foucher ancien Directeur de cabinet de Mme Pénicaud (ancienne Ministre du Travail) - source : Ministère de Travail et de l'Insertion (janvier 2021)

(11) source : Enquête réalisée par l'association Engagement jeunes

(12) c'est par exemple le cas du CFA de la Poste dont les formations générales sont assurées par un réseau de Lycées dans le cadre d'un partenariat national instauré en 2005.

4-L'élargissement de l'Apprentissage jusqu'à 30 ans

Cette mesure est incontestablement l'une des plus importantes puisqu'il est considéré que l'Apprentissage est en mesure de répondre aux besoins en formation *aussi bien de jeunes tout juste sortis du Système scolaire qu'également désormais des jeunes de 26 à 30 ans* (13).

Cette entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans était déjà possible avant 2018 de manière expérimentale dans les régions volontaires. La loi « Avenir professionnel a généralisé et légalisé cette possibilité sans conditions ni précisions,

Un même objectif à court terme pour tous les apprentis

Il est évident que l'objectif à court terme est identique pour tous et quel que soit l'âge, à savoir la signature d'un *Contrat d'apprentissage*, avec une seule différenciation, celle du montant de la rémunération.

De plus, la réussite de la Certification professionnelle préparée peut favoriser une première embauche à l'issue du Contrat d'apprentissage, en particulier lorsque le Diplôme ou le Titre réussi est connu par l'Entreprise concernée (ou/et qu'il est inscrit dans la classification de la Convention collective (ou dans l'Accord d'entreprise).

Mais quels besoins en formation ?

Il n'en est par contre pas de même en ce qui concerne *les besoins en formation*.

En effet, les plus jeunes, notamment de 16 à 19 ans, sont *encore des « adolescents », sortant du Collège ou du Lycée et sans expérience professionnelle* (sauf éventuellement au travers de quelques stages).

Par contre, les plus âgés en particulier de 25 à 30 ans, sont *des jeunes adultes* et qui ont eu pour la plupart, *une première expérience de travail même aléatoire*, si ce n'est *une vie en couple ou en responsabilité familiale*.

Les uns et les autres n'ont donc *pas à l'évidence ni le même niveau de maturité ni les mêmes besoins en formation*.

Il est donc nécessaire que (sauf exceptions) les plus jeunes puissent à la fois *acquérir de premières compétences professionnelles* mais également *poursuivre leur appropriation de connaissances et de compétences générales (ou transversales comme la maîtrise des outils numériques)* afin d'être en mesure non seulement d'accéder à un premier emploi, mais *d'être ensuite en capacité d'évoluer et de s'adapter tout au long de leur vie professionnelle*.

Ainsi, jusqu'en 2017, ce sont 90 % des apprentis *certes alors plus jeunes* puisque *de 16 à 25 ans qui préparaient un Diplôme professionnel* et 10% *un Titre professionnel ou à finalité professionnelle* (13).

(13) il avait été même envisagé dans un premier temps que *l'Apprentissage soit élargi jusqu'à 60 ans*.

(14) Source Ministère du Travail – Etude en vue de la concertation lors de la préparation de la Loi de 2018

En d'autres termes, les premiers sont encore dans *leur parcours de formation professionnelle initiale* alors que les deuxièmes s'inscrivent de fait, selon *une logique de formation continue*.

L'importance du choix de la Certification visée

En France, c'est *le choix de la Certification visée qui détermine la durée du Contrat d'apprentissage qui est signé par l'Entreprise, le jeune et le CFA* : de 2 à 3 ans pour les Diplômes professionnels, et de 6 mois à 1 an en moyenne pour les Titres professionnels ou les Titres à finalité professionnelle (15).

Ainsi, de manière générale et simplifiée, on peut poser la distinction suivante :

c'est *la préparation d'un Diplôme professionnel* (16) (à choisir selon le ou les Métiers visés) qui permet de répondre aux besoins en formation des plus jeunes

et

c'est *la préparation d'un Titre professionnel* (17) *ou à finalité professionnelle* (18) (à choisir selon le ou les Métiers visés) qui correspond le mieux aux besoins des plus âgés.

Il *ne s'agit évidemment pas dans ce constat d'opposer ici les différentes catégories de Certifications professionnelles qui sont toutes également reconnues et garanties par l'Etat* mais dont les objectifs sont distincts et complémentaires, pour les unes, « *adaptation à un premier emploi* » et pour les autres, « *adaptation à un premier emploi mais aussi acquisition de connaissances et compétences en vue d'adaptations futures* »

Quelques confusions d'objet..

La Loi « Avenir Professionnel » permet à chaque Entreprise de proposer *indifféremment* un Contrat d'apprentissage avec comme objectif certifiant, *l'obtention d'un Diplôme professionnel ou d'un Titre professionnel ou d'un Titre à finalité professionnelle*.

Cependant, dès lors que les Diplômes professionnels et les Titres ont été mis sur le même plan et *sans précisions quant aux publics ciblés*, les Membres de la Commission ont constaté depuis 2018, *une certaine confusion d'objet* pour les quelques situations dont ils ont pu prendre connaissance.

Elle se présente au sein de certains nouveaux CFA qui avaient l'habitude jusqu'à présent de former seulement des adultes et non des jeunes en particulier de 16 à 18 ans.

(15) avec la possibilité pour tous les Diplômes et Titres, d'une réduction opportune de durée à l'issue d'un positionnement au vu des acquis antérieurs.

(16) relevant du Ministère correspondant au métier visé (Education Nationale, Santé, Intérieur, Agriculture, Culture, Enseignement supérieur et recherche, Armées..)

(17) relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion.

(18) Titre à finalité professionnelle relevant d'un Organisme Certificateur.

Une seule adaptation à un premier emploi avec un contrat d'apprentissage de courte durée peut donc être *dommageable* pour *les plus jeunes apprentis* s'ils ne disposent pas des connaissances générales de base suffisantes, lors de leur parcours professionnel ultérieur, *pour être en capacité de s'adapter aux évolutions de leur emploi ou pour être en situation de changer de Métier.*

Certes, ces apprentis pourront bénéficier d'un budget dans le cadre de leur Compte Personnel de Formation (CPF), mais à ce jour *avec un nombre d'heures insuffisant pour compenser des manques de connaissances de base trop importantes*, puisque actuellement fixé dans le cas général à 500 euros par an, soit un très petit nombre d'heures de formation, de l'ordre *d'un à deux jours par an, soit moins que l'espérance annuelle moyenne de l'ensemble des salariés.*

Est-ce une question anecdotique ?

Il pourrait être considéré qu'il s'agit d'une question secondaire.

En revanche, ce ne l'est pas pour *les plus jeunes apprentis de 16 à 18 ans* qui constituent *la majorité des effectifs*, ce qui est parfois peu ou pas pris en compte, à l'issue de cette réforme, selon les observations qui précèdent.

En l'absence de données nationales récentes, le croisement entre des informations recueillies ponctuellement par les membres de la Commission et les données consolidées pour la Nouvelle Aquitaine mettent en qu'il en est toujours ainsi (*16-18 ans avec 60% des effectifs et 5% pour les 25 à 30 ans -source déjà mentionnée*).

Donc ...

N'y aurait-il pas à se poser la question d'une *transposition parfois trop « terme à terme » de la Formation des adultes vers l'Apprentissage*, y compris en matière de Certifications professionnelles ?

Et ne pourrait-il pas être *mieux précisés selon l'âge des apprentis et les besoins des entreprises, les critères de choix en matière de Certification ?*

Deux propositions (n° 1 et n° 2) sont présentées à cet effet par l'AFDET en pages 32 à 36 dans la deuxième partie de l'Etude afin de que *soient mieux pris en compte les spécificités et besoins des apprentis les plus jeunes.*

5-Le rôle majeur des Maîtres d'Apprentissage

La fonction des Maîtres d'apprentissage demeure *fondamentale* pour la mise en œuvre d'une démarche d'alternance *de qualité* et ne peut se concevoir sans qu'ils aient *la possibilité de l'exercer dans de bonnes conditions* et avec *une réelle interaction avec les formateurs du CFA.*

Pour autant, peu de dispositions réglementaires permettent de mettre en valeur leur fonction et de la faire pleinement reconnaître au sein de leur Entreprise.

On peut citer cependant une *Certification de Maître d'apprentissage* qui a été créée par le Ministère du Travail en lien avec les Partenaires sociaux, intitulée « *Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur* ». Elle est obtenue par validation de l'épreuve proposée lors de la session d'examen décrite dans le référentiel d'évaluation.

Mais dans le même temps, le titre de *Maître d'apprentissage confirmé* (MAC) qui avait été créé à l'origine dans le secteur du BTP a été supprimé du Code du travail.

Par ailleurs, le Code du travail (article L. 6223-8) indique que « l'employeur veille à ce que le Maître d'apprentissage bénéficie de *formations* lui permettant d'exercer correctement sa mission ». Le financement de telles formations est également prévu par le Code du travail.

La réglementation a également été modifiée en 2018 *en réduisant la condition de durée d'exercice* d'activité professionnelle antérieure du Maître d'apprentissage en cas d'absence de la détention d'un Diplôme ou Titre par le Maître de niveau égal ou supérieur à celui préparé par l'apprenti. *Elle a été ainsi ramenée de 3 ans à 2 ans.*

Plus globalement, la Loi de 2018 prévoit que les conditions de compétence professionnelle du Maître d'apprentissage *puissent être déterminées désormais par Convention ou Accord collectif de Branche* et donc en allant au-delà des dispositions réglementaires.

Quant aux CFA, ils ont l'obligation « *d'organiser la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage* ».

La situation des Maîtres d'apprentissage reste donc inchangée avec la difficulté pour la plupart d'entre eux, *d'exercer à la fois leur métier en prenant en compte les réalités de l'Entreprise et d'assurer pleinement leur rôle auprès du ou des apprenti(s) qu'ils ont à former.*

Une proposition d'amélioration de l'AFDET (n°3) est présentée page 37 dans la deuxième partie de l'Etude.

6- Un nouveau mode de financement

Une garantie déterminante

La Loi promulguée en 2018 **garantit** désormais *le financement de tout Contrat d'apprentissage* selon les barèmes proposés par les Branches professionnelles et validés par France Compétences et ce, dès la signature du Contrat.

Il s'agit là *d'une garantie considérable* au regard de situations antérieures et au-delà de quelques difficultés de retard de paiement conjoncturelles.

Pour autant, la poursuite du développement souhaitable de l'Apprentissage nécessitera probablement *une remise à plat des sources de son financement* afin que *cette garantie devienne pérenne et que soit vraiment assurée la régularité tendancielle du flux annuel d'apprentis.*

La Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage a toujours eu pour objet de *financer ou cofinancer* non pas le seul apprentissage, mais *l'ensemble des formations préparant à l'apprentissage d'un métier, et donc les CFA*, mais aussi *les établissements dispensant des formations professionnelles sous statut scolaire ou étudiant.*

C'est pourquoi la taxe d'apprentissage comportait avant la Loi de 2018 une part dite « quota » (pour l'apprentissage) et une part dite « hors quota » (essentiellement pour les formations professionnelles sous statut scolaire ou étudiant).

La Loi de 2018 a maintenu de fait, cette distinction avec une fraction de 13% mais qui ne représente désormais *qu'environ la moitié du montant que représentait la part « hors quota »*.

De plus, la fraction de 13 % n'étant pas collectée, *la mutualisation des sommes non affectées n'est plus possible*.

Les Membres de la Commission ont donc constaté que la nouvelle répartition de la Taxe d'apprentissage au bénéfice quasi exclusif de l'Apprentissage *n'est pas sans poser des problèmes*.

En effet, force est de constater que *la plus grande part du développement récent de l'Apprentissage et donc de l'attribution de Taxe d'apprentissage, s'effectue par le recrutement d'apprentis à des niveaux de formation et de qualification élevés* (19).

Il s'agit d'autre part du *déficit majeur* quant au financement *des investissements dans les Lycées professionnels et technologiques* alors que *jusqu'en 2018, la Taxe d'apprentissage en représentait une part très importante* (20).

Une proposition de l'AFDET (n° 6) est présentée à cet effet en page 41 dans la deuxième partie de l'Etude.

7-La régulation, l'évaluation et le contrôle de l'Apprentissage

Il a été décidé par la Loi « Avenir Professionnel » *de faire confiance pour l'essentiel, « à priori » à l'ensemble des acteurs concernés (y compris les nouveaux)*.

Simultanément, *deux nouvelles modalités de régulation et d'évaluation* sont progressivement mises en place :

- La première est celle de *l'obligation pour tous les CFA d'être Certifiés qualité* à compter du 1^{er} janvier 2022 *dans le cadre de la démarche dite Qualiopi ou celle d'Eduform* (cette dernière pour les CFA publics et privés sous contrat relevant du Ministère de l'Education Nationale).
- La deuxième est *le renouvellement ou pas de cette certification pour chaque CFA au vu des résultats obtenus* et notamment en matière d'*insertion professionnelle à l'issue de l'Apprentissage*.

(19) correspondant à des CFA relevant notamment d'Ecoles disposant de forts soutiens auprès des Entreprises de par leurs anciens étudiants qui occupent des postes de responsabilité en leur sein, y compris les plus importantes.

(20) source : Enquête de l'APROTECT (janvier 2021) portant sur le montant de TA en 2020.

7-1 L'obligation d'une « Certification qualité » pour les CFA

Les démarches qualité afin d'obtenir une certification d'un produit, d'un service ou d'une organisation se sont développées depuis une vingtaine d'années *dans le monde de la production d'abord industrielle mais aussi dans celle des services*, et donc pour les Entreprises.

Elles ont été ensuite étendues depuis une dizaine d'années dans le secteur de la formation continue puis initiale à l'initiative de financeurs publics Etat ou Régions.

Il existait ainsi au total plus de cinquante possibilités de certifications des Organismes de formation (en référence y compris à des catalogues régionaux).

Cette situation était donc d'une certaine complexité aussi bien pour les financeurs que le grand public.

L'Etat a souhaité apporter une égalité et une équité dans le traitement des demandes en s'appuyant sur les seuls certificateurs accrédités par le Cofrac (Comité français d'Accréditation) avec une norme internationale ISO 17065 et un référentiel national unique.

Les Pouvoirs Publics ont également décidé avec la Loi de 2018, de *l'obligation d'une détention d'une Certification Qualité pour tout Organisme de formation qui souhaite bénéficier de fonds publics ou mutualisés* (y compris ceux gérés par les OPCO).

Quant à l'Apprentissage, *cette mesure doit s'appliquer à tous les CFA à partir de janvier 2022.*

Les deux démarches Qualité en Apprentissage : Qualiopi et Eduform

La principale démarche Qualité qui a été retenue au niveau national par les Pouvoirs Publics est celle de Qualiopi, et elle est applicable auprès de tous les Organismes de formation publics ou privés.

C'est depuis 2018 le COFRAC, et également France Compétences, qui labellisent *les Organismes autorisés à réaliser des audits auprès des CFA (et les Organismes de formation continue) en vue de l'obtention de la Certification Qualiopi.*

Cependant certains CFA qui relèvent de l'Education Nationale et les CFA qui préparent à des Diplômes professionnels délivrés par ce Ministère peuvent choisir d'obtenir cette certification *Qualiopi* ou une labellisation d'*Eduform*.

En effet, l'obtention du label *Eduform* permet *d'attribuer automatiquement la délivrance de la certification Qualiopi.*

Qualiopi et QualiFormAgri

Quant aux CFA relevant du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, leurs Etablissements supports (les EPLEFPA) sont dans l'obligation de *viser simultanément* l'obtention de la certification *QualiFormAgri (REF132)* et celle de la certification *Qualiopi*. Cependant *un audit unique* permet de couvrir le référentiel *QualiFormAgri* et le référentiel *Qualiopi*.

La Démarche Qualiopi

L'intérêt de cette démarche est avant tout d'inciter les CFA à *mieux organiser et de rationaliser leur dispositif de formation*.

La démarche Qualiopi porte quasi-exclusivement sur les étapes et le respect de procédures à mettre en œuvre, avec une mesure d'écart entre ce qui est attendu (cahier des charges national) et ce qui est mis en œuvre par chaque CFA, la fourniture de « documents-preuve » et la publication des résultats comme de l'accès à l'emploi.

Le Référentiel Qualiopi comporte 7 critères avec 32 indicateurs définis par la réglementation.

Les écarts maxi sont décisifs pour l'obtention ou non de l'habilitation. Quant aux écarts mini, ils doivent être réduits ou supprimés dans un délai de 6 mois avec un plan d'action qui doit être présenté dans les 7 jours (sursis).

L'habilitation est valable pour *une durée de cinq ans*. Elle est renouvelable.

Les échanges au sein de la Commission ont mis en évidence les trois éléments suivants :

**Cette démarche d'habilitation ne porte pas sur le contenu des formations par apprentissage mais sur les procédures.*

Ainsi, par exemple, Qualiopi cherche à identifier si les critères de sélection des candidats existent, s'ils sont affichés et ensuite utilisés pour sélectionner, mais il ne vérifie pas la pertinence des critères de sélection tels que choisis par le CFA.

**Il semble possible que son objectif ne soit perçu que comme une aide à l'organisation générale des CFA, en particulier pour les nouveaux CFA qui arrivent sur ce marché.*

Les Organismes certificateurs font eux même l'objet de contrôle de leurs méthodes et process par des auditeurs du COFRAC, et peuvent se voir opposer un refus ou retrait d'accréditation.

**Il semble qu'en tout état de cause, les auditeurs mandatés n'ont pas à apprécier et évaluer les contenus des formations par apprentissage.*

L'audit repose donc en ce domaine sur des réponses du CFA sous une forme déclarative (existence ou pas de la procédure) complétée de documents -preuve, mais non sur la vérification de la pertinence de son contenu (21).

Ceci étant, il a été bien indiqué que l'objectif de l'habilitation Qualiopi n'est pas d'évaluer en tant que telle la qualité des formations proposés aux apprentis par les CFA, mais d'évaluer les conditions qui permettent de la favoriser, dont notamment les compétences et l'expérience des formateurs.

Par ailleurs les CFA sont tenus d'appliquer les obligations réglementaires relatives notamment à l'organisation de la formation, les relations avec les apprenants, la publication des résultats d'accès à l'emploi.

(21) « La marque Qualiopi est délivrée par des Organismes certificateurs accrédités par le Comité français d'accréditation (le COFRAC) sur la base du Référentiel national qualité.

Elle peut également être délivrée par les instances de labellisation reconnues par France compétences sur la base du même référentiel » (source : Ministère du Travail)

Eduform

Eduform a été créé en 2016 pour être appliqué en premier lieu pour la Formation continue relevant du Ministère de l'Education Nationale. Le label a été ensuite étendu dans le cadre d'une démarche qualité plus globale pour l'ensemble de la formation professionnelle *dont l'Apprentissage*.

Le label **Eduform** garantit la conformité au référentiel AFNOR BP X50-762 qui porte sur les « prestations de formation continue sur mesure ». Il indique avoir comme objectif celui d'offrir une garantie qualité pour les bénéficiaires, les prescripteurs et financeurs de la Formation professionnelle dont l'Apprentissage et la Formation continue.

La démarche est similaire à celle de Qualiopi avec *un audit puis l'avis de la Commission nationale de labellisation* pour une attribution du label par le Ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse *pour une durée de trois ans* (22)

Son référentiel comporte 14 critères et 44 indicateurs.

Il est organisé autour de trois chapitres :

- la maîtrise du pilotage par la qualité,
- la maîtrise des engagements de service à l'égard des publics, des bénéficiaires et des clients,
- la maîtrise de l'organisation (23).

La vérification du critère de « reconnaissance des acquis et certifications appropriées » prend en compte s'il y a lieu, lors des indicateurs d'évaluation correspondants, la préparation à tous les Diplômes préparés par le CFA, y compris, si tel est le cas, à des Diplômes professionnels délivrés par d'autres Ministères.

L'existence de deux Dispositifs de Certifications Qualité pour l'Apprentissage

Le Législateur a retenu jusqu'à présent le principe d'un double système de certification qualité pour l'apprentissage.

Il est à considérer que le label Eduform a valeur d'équivalence avec l'obtention de la Certification Qualiopi, mais non l'inverse.

Qualiopi représente donc *le principal dispositif de certification*, même si Eduform peut être obtenu par *tous les CFA publics et privés qui préparent à des Diplômes professionnels* relevant du Ministère de l'Education Nation.

(22) exceptionnellement pour une durée de quatre ans pendant la période post-covid

(23) plus précisément :

Ingénierie de formation et de prestation sur mesure, Contractualisation client, Réalisation de la prestation sur mesure, Compétences des personnels, Environnement de la prestation, Gestion administrative et financière, Evaluation de la prestation, Traçabilité et maîtrise de l'information documentée, Adaptation de l'offre, Définition de la stratégie de service, Organisation de la stratégie de service.

Par ailleurs une analyse comparée de leurs référentiels met en évidence *les convergences entre les critères et les indicateurs disposés par le législateur, avec également un certain nombre de différences* (24).

On observe ainsi par exemple, que dans **Qualiopi**, *le CFA a connaissance du niveau de conformité attendu pour chaque indicateur d'évaluation*, alors qu'ils n'en sont pas informés lors de l'audit pour **Eduform**.

Le label Eduform, bien que couvrant un champ plus large que celui de Qualiopi, n'aborde *pas non plus en tant que tel, celui du contenu des formations*.

Il est probable qu'une telle décision repose sur d'autres dispositions du Ministère de l'Education Nationale qui concernent précisément *le champ des contenus et des pratiques pédagogiques* à savoir la démarche d'habilitation d'un CFA lorsqu'il prépare ses apprentis à l'un ou plusieurs des Diplômes professionnels en particulier dans le cadre du contrôle en cours de formation (le CCF).

7.2 - Le suivi et le contrôle du contenu et des pratiques pédagogiques des formations par apprentissage

Les dispositions telles que définies par la Loi 2018 *ont supprimé le suivi et le contrôle pédagogique (contenus et pratiques) qui étaient assurés par les SAIA* auprès de tous les CFA.

Il a été simplement décidé de les remplacer par :

- la création d'une Mission académique d'aide, de suivi et de contrôle pédagogique auprès des CFA publics et privés préparant à des Diplômes délivrés par l'Education nationale.

- une fonction identifiée mais peu définie que peuvent instaurer les Organismes certificateurs auprès des CFA ayant choisi de préparer à l'un ou plusieurs de leurs Titres (formation de formateurs,...).

7.3 - Des marges de progrès ..

En tout état de cause, la démarche Qualiopi relève d'une transposition des démarches qualités créées initialement pour le monde de l'entreprise (transposition qui avait déjà été initiée par le Ministère du Travail pour la Formation continue des adultes) *avec une certification portant sur les processus de production et non les produits eux-mêmes* (c'est-à-dire la qualité des formations en tant que telles).

Un tel choix peut interroger notamment pour les nouveaux CFA qui n'ont pas eu d'expérience dans le domaine de l'apprentissage, y compris *quant au choix des Certifications selon l'âge des apprentis* ainsi que de *nécessaires modalités pédagogiques particulières propres à la formation de plus jeunes*.

(24) - Le Référentiel de Qualiopi comporte 7 critères avec 32 indicateurs
- Le Référentiel d'Eduform comporte 14 critères et 44 indicateurs

Il est cependant possible qu'il ait été considéré que le choix a été, outre l'obtention de la certification Qualiopi, *d'attendre l'évaluation des résultats à l'issue de l'apprentissage pour apprécier la qualité des formations*, même si ces résultats ne sont pas toujours faciles à apprécier en terme de fiabilité (voir chapitre suivant).

Quant à la démarche Eduform, elle se réfère pour certains indicateurs, sur ceux conçus jusqu'à présent pour la formation continue des adultes, et donc *sans suffisamment prendre en compte les spécificités de l'apprentissage*.

Il semble donc que *des marges de progrès* peuvent être identifiées pour *chacune des deux démarches* ainsi que pour une mise en synergie et complémentarité entre elles plus *globale, telle que voulue par le législateur*.

Une proposition d'amélioration (n° 4) est présentée à cet effet par l'AFDET en page 38 dans la deuxième partie de l'Etude.

7.4- L'évaluation des résultats des CFA à l'issue du contrat d'apprentissage

Le Dispositif Inser jeunes

La DARES (Ministère du Travail) et la DEEP (Ministère de l'Education nationale) produisent régulièrement *les données consolidées portant sur l'insertion professionnelle des apprentis*.

Ces données sont complétées par *les enquêtes longitudinales, à court et moyen terme du CEREQ*.

Elles mettent toutes en évidence que l'apprentissage en tant que fin de parcours de formation professionnelle initiale constitue *un atout supplémentaire à court terme pour une première insertion professionnelle*, en particulier du fait qu'il permet une relation plus forte avec une entreprise et même parfois une période d'essai.

Cet atout « différentiel » par rapport aux taux d'insertion professionnelle à l'issue des mêmes formations professionnelles sous statut scolaire ou étudiant est par contre *à nuancer et parfois à inverser lorsque l'on compare les taux d'insertion à moyen terme et les progressions que révèlent les parcours (selon les niveaux et les secteurs d'activités)* De plus, les aléas des conjonctures aux métiers préparés introduisent d'autres disparités (25).

(25) sources :

- CEREQ - T. Couppié et C. Gasquet « L'apprentissage comme mode de formation facilitant l'insertion professionnelle : des mécanismes qui se répètent à tous les niveaux de formation ? »

- N. Lamamra, M. Kuehni & S.Rey (Eds), « Finalités et usages de la formation professionnelle apprendre un métier, trouver un emploi, poursuivre ses études » Antipodes, 2

- « CEREQ - T.Couppié et C. Gasquet - « Débuter en CDI, le plus des apprentis » avril 2021 (Bref n°406) et « Insertion des apprentis : un avantage à interroger » mai 2016 (Bref n° 346)

Le nouveau Dispositif Inser jeunes vient d'être mis en place.
(accès par lien <https://www.inserjeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil>)

Il devrait produire notamment les données suivantes pour les apprentis à l'issue de leur parcours en apprentissage :

**les taux d'emploi : les taux de poursuite d'études ; les ratios/ résultats/taux attendus/CFA ; le nombre de ruptures de contrats.*

Dispositif Inser Jeunes devrait donc en capacité de présenter une fiabilité supérieure aux seules données obtenues jusqu'à présent sur une base déclarative, car *il devrait pouvoir croiser ces déclarations des CFA avec les déclarations d'embauche des entreprises* (numéro de SS pour chaque salarié et donc pour chaque jeune apprenti) par ailleurs rassemblées.

Dispositif Inser jeunes ne pourra cependant pas encore identifier les embauches dans les secteurs publics (Etat ; Collectivités publiques).

Son élaboration a fait l'objet de concertations menées par la DGEFP avec un certain nombre de partenaires, dont des organisations représentant les CFA

Il sera intéressant de voir *dans quelle mesure ce Dispositif innovant pourra, à l'issue d'une inévitable période de rodage, arriver à produire des données avec un niveau de fiabilité satisfaisant, ou tout du moins en nette amélioration par rapport à la période antérieure.*

Les modalités de présentation des résultats à l'issue des formations sous statut scolaire et en apprentissage

Le mode de présentation et donc la possibilité de comparaison entre les performances d'une part, des CFA et d'autre part, des Lycées Professionnels et technologiques à l'issue de formations visant au même Diplôme devrait être effectuée avec la plus grande circonspection.

L'objectif tel qu'affiché pour « Inser jeunes » est celui d'une publication d'informations *destinées au grand public et notamment aux jeunes et à leurs familles* afin qu'ils puissent être éclairés lors de leur choix de telle ou telle voie de formation professionnelle initiale, scolaire, universitaire ou par apprentissage, et au vu de ces informations, *entre tel ou tel Etablissement, en particulier un LP ou un LGT (pour la préparation d'un BTS) ou un CFA.*

Une telle décision ne peut être qu'opportune quant à son principe.

Par contre, il importe que les jeunes et leurs parents puissent disposer *de l'ensemble des informations* car la comparaison des résultats des CFA et des lycées est un exercice particulièrement délicat du fait qu'il existe une différence importante entre ces deux types d'établissements, du fait de modes de sélection à l'entrée.

En effet, les CFA forment des jeunes qui ont été *sélectionnés par les Entreprises* -ce qui est normal- *tandis que les Lycées – service public oblige – ne choisissent pas leurs élèves (sauf par manque de places).*

Par ailleurs, toutes les enquêtes réalisées durant les dernières années mettent en évidence une « plus value », tout du moins à court terme, de l'apprentissage par rapport aux mêmes formations professionnelles sous statut scolaire ou étudiant et donc à l'égard des CFA aux dépens des LP et LGT.

De telles comparaisons pourraient bien sûr ne pas poser de problème de principe dans l'hypothèse où les Entreprises seraient en mesure d'accueillir en apprentissage la quasi-totalité des jeunes demandeurs.

En conséquence, une partie des élèves qui sont en Lycée professionnel ou en Lycée (BTS) poursuivent leur parcours par défaut, car ils n'ont pas pu accéder à la voie de l'apprentissage.

Une comparaison terme à terme est donc problématique en l'absence d'informations complémentaires notamment à l'attention du grand public (typologie des jeunes accueillis, objectifs respectifs des Diplômes et des Titres professionnels, ..)

On peut espérer que ce soit l'objet d'une concertation portant sur les critères à retenir et la manière de présenter les résultats, avec en particulier le Ministère de l'Education Nationale.

Une proposition (n° 5) est présentée à cet effet en page 39 dans la deuxième partie de l'Etude.

8- L'évolution du positionnement respectif des différents acteurs institutionnels de l'Apprentissage

Les Partenaires Sociaux

La loi de 2018 a considérablement modifié le rôle des Partenaires Sociaux.

Si leurs prérogatives ont été élargies au niveau des Branches professionnelles (avec leur rôle majeur dans la détermination des coûts contrats pour l'apprentissage, et des certifications professionnelles), elles ont été considérablement réduites au niveau interprofessionnel.

En effet, les Partenaires Sociaux géraient le FPSPP dans le cadre de conventions avec le Ministère chargé du Travail de l'emploi et de la Formation Professionnelle, et désormais ils ne constituent qu'une partie et non majoritaire du Conseil d'administration de France Compétences (au sein duquel l'Etat est de fait majoritaire).

Les Branches Professionnelles

Les Branches professionnelles gardent leurs prérogatives respectives en particulier quant à la définition des grandes orientations de leur secteur d'activités, notamment quant aux besoins en formation à court et moyen terme et la négociation de leurs Conventions collectives.

Les responsabilités des Branches professionnelles *sont élargies* puisqu'outre leur rôle au sein des OPCO qu'elles président, elles *fixent désormais le niveau de prise en charge pour chaque contrat d'apprentissage selon la certification préparée* (« coût-contrat »), avec cependant une validation par l'Etat.

Elles jouent également un rôle déterminant pour *la définition des Diplômes et Titres à finalité professionnelle*, et disposent d'*Observatoires paritaires des métiers et qualifications*.

Le rôle d'une Branche professionnelle est donc *décisif* y compris en matière d'apprentissage en fonction du mode de gestion de leur OPCO et du niveau de partenariat avec les autres Branches du même OPCO.

France Compétences

Créée le 1er janvier 2019 en application de la Loi « avenir professionnel », France compétences est la nouvelle *instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage*.

Cet Etablissement public administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière est placé *sous la tutelle du Ministère du Travail et de l'Insertion*.

Il est dirigé de *manière quadripartite composée de l'État, des Régions, des Organisations syndicales de Salariés et d'Employeurs* représentatifs au niveau national et interprofessionnel et de personnalités qualifiées.

France Compétences joue désormais *un rôle central* puisqu'il a notamment comme missions de :

- *répartir les fonds mutualisés de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle continue*
- *réguler la qualité, le montant des coûts ainsi que les règles de prise en charge de la formation.*
- *participer à la création, la rénovation et la suppression des Diplômes professionnels et des Titres, et ainsi contribuer à transformer l'offre de formation qu'il s'agisse de l'apprentissage ou de la formation continue.*

Les Opérateurs de Compétences (OPCO)

Les OPCO ont été créés par la Loi de 2018 et ils sont au nombre de onze.

Il s'agit des OPCO suivants :

OPCO Culture Médias Loisirs Sport (AFDAS), OPCO Services financiers et Conseil (ATLAS), OPCO Cohésion sociale, OPCO Entreprises à forte intensité de main d'œuvre (AKTO), OPCO Agriculture Pêche Agroalimentaire, OPCO interindustriel (2I), OPCO Construction, OPCO Mobilités, OPCO Entreprises de proximité (EP), OPCO Santé et OPCO Commerce

Ils sont paritaires et ont de nombreuses attributions, dont certaines portent sur l'Apprentissage.

Ils doivent ainsi assurer :

- *le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles après accord de l'Etat,*

et par ailleurs, entre autres,

- une mission de conseil auprès des entreprises relevant du secteur d'activités correspondant, en particulier auprès des TPE -PME de moins de 50 salariés,
- l'intervention auprès des entreprises de moins de 50 salariés avec des fonds mutualisés
- le versement des versements volontaires et conventionnels pour les entreprises de plus de 50 salariés (lorsque les branches ont négocié un accord ad hoc).

On peut ainsi caractériser les OPCO en tant qu'«administrateurs de dispositifs et de conseil » (27) agissant aux côtés et sous l'autorité des Branches professionnelles

Ils remplacent les vingt OPCA qui ont été supprimés mais avec des missions sensiblement modifiées.

Ils ont une nouvelle mission sur l'apprentissage mais en ont simultanément perdu d'autres (notamment sur le CPF et le CIF pour les OPCA (avec le FONGECIF qui gérait ce dernier).

La création de ces onze OPCO a été décidée et réalisée en parallèle et en interaction avec le chantier de réduction du nombre de Branches professionnelles *à l'issue de longues concertations et négociations* sur la base d'un Rapport réalisé à la demande du Ministre du Travail (28).

Les critères retenus ont été entre autres, *la cohérence entre les métiers et les compétences attendues, les filières de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des Entreprises.*

La création des OPCO devrait faciliter le mode de représentation et donc de dialogue avec le monde économique puisque chaque Entreprise relève de l'un des onze OPCO tout en réaffirmant le rôle des Branches professionnelles.

(27) selon l'expression d'Alexandre Saubot Président de l'OPCO 2I

(28) Rapport réalisé par JM. Marx et R. Bagorski (septembre 2018)

Ainsi, à titre d'exemple, *les onze Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) instaurées également suite à la Loi de 2018 afin d'étudier et de donner un avis à propos de l'évolution des Certifications professionnelles (Diplômes professionnels et Titres) ont été créées avec, peu ou prou, une répartition du même ordre.*

Pour autant et plus globalement, *certaines OPCO correspondent à des Entreprises de nature fort diverse, dont la cohérence d'ensemble est parfois difficile à identifier* (comme par exemple l'OPCO EP qui rassemble des entreprises aussi diverses que les entreprises de proximité, des services, de l'artisanat et des professions libérales).

Cette situation est cependant inéluctable comme pour tout regroupement réducteur et donc forcément simplificateur. Elle présente cependant aussi l'avantage d'une approche plus « transversale » des types de spécialités que dans la logique plus « verticale » des Branches.

Les Entreprises

L'une des « pierres angulaires » de la Loi « avenir professionnel » repose d'un point de vue institutionnel, outre le dessaisissement des Régions en matière d'apprentissage, sur le rôle central des Entreprises.

L'Apprentissage est ainsi défini et avant tout en tant que *contrat de travail* (dans le Code du Travail modifié en 2018) et non plus comme un « *contrat de travail de type particulier dit emploi-formation* » (tel que défini antérieurement par le Code du Travail et le Code de l'Education), même si sont maintenues quelques dispositions spécifiques telles que la signature tripartite du contrat (Entreprise, jeune, CFA)

Par ailleurs, l'Entreprise se voit accorder une plus grande liberté pour mettre fin à un contrat d'apprentissage puisque la rupture de ce type de contrat ne relève plus de la juridiction prud'homale.

Les Régions (Conseils régionaux)

L'évolution de la fonction des Régions représente *l'un des éléments majeurs de la Loi « Avenir professionnel » par leur dessaisissement de leur fonction de régulation de l'apprentissage et pour l'essentiel, de son financement.*

En effet, il était considéré jusqu'en 2018 que la voie de l'apprentissage était une voie de formation professionnelle initiale à égalité et en tant qu'alternative aux côtés de la voie des formations professionnelles initiales sous statut scolaire ou étudiante.

Elle était donc à réguler au niveau régional en fonction du nombre de publics jeunes attendus et d'autre part des besoins à court terme et de perspectives d'emplois à moyen terme.

Cette fonction était assurée par *les Régions* en partenariat avec *l'Etat en région* (Préfecture de Régions et Rectorat) en concertation avec *les Branches professionnelles.*

Elles décidaient ainsi, après instruction, de l'évolution de l'ensemble des formations professionnelles initiales par les autorisations d'ouvertures, de transformation ou de fermetures de sections d'apprentissage, avec simultanément le même mode de régulation des classes en formations professionnelles initiale sous statut scolaire en LP, LGT (BTS) et en IUT.

Il était donc cohérent que cette fonction soit supprimée à partir du moment où *l'apprentissage est assorti d'une garantie de financement au contrat, et de plus est désormais considéré, afin de favoriser son développement, comme un marché concurrentiel à la disposition des Entreprises.*

L'apprenti est également en mesure de faire des choix et sa décision d'abandonner la formation met fin au financement.

Pour autant, il y aurait peut-être à réfléchir sur l'opportunité *d'une concertation régionale y compris à propos de l'articulation et la complémentarité de l'apprentissage* (même s'il « fonctionne » désormais selon une logique de marché) *avec les formations professionnelles sous statut scolaire ou étudiant* qui s'adressent aux mêmes jeunes.

Une proposition (n° 7) est présentée par l'AFDET en page 43 (dans la deuxième partie de l'Etude).

Ceci étant, les Régions se sont vues simultanément accorder d'autres responsabilités telles que *le pilotage et la coordination des actions régionales en matière d'orientation professionnelle des élèves en lien avec le Rectorat, et des jeunes et adultes en recherche d'emploi et de formation en lien avec leurs structures d'accueil.*

Cette compétence est en cohérence avec leur mission relative au service public d'orientation définie précédemment par la loi de 2014, et celles que les régions détiennent de longue date en matière de développement économique et de soutien à la création et au développement d'Entreprises.

Les Régions se sont vues également accorder *certaines crédits par l'intermédiaire de France Compétences afin notamment de soutenir de tel ou tel CFA en investissement en fonction de situations locales particulières ou de majorer « des coûts au contrat »* tels que fixés par France Compétences sur la base de propositions des Branches.

L'Etat en région (Préfectures et Rectorats)

On a vu dans le chapitre précédent que *la ou les Préfectures et les Rectorats ne participent plus désormais à la régulation volumétrique de l'apprentissage* puisqu'un contrat d'apprentissage doit être automatiquement financé dès sa signature.

Par ailleurs, *l'Etat n'a plus à assurer la fonction d'aide, d'accompagnement et de contrôle pédagogiques de l'ensemble de l'Apprentissage* qui était assuré antérieurement par les Services académiques d'inspection de l'apprentissage (SAIA) qui relevait des différents Ministères. ni de suivi financier direct que le Préfet assurait aux côtés de la Région.

Un suivi et contrôle pédagogiques sont cependant toujours assurés par chaque Rectorat mais *sous une autre forme et uniquement* pour les formations par apprentissage des CFA publics et privés qui préparent leurs apprentis à *des Diplômes professionnels délivrés par le Ministère de l'Education Nationale.*

Enfin, l'Etat exerce toujours *une compétence générale de contrôle de la formation professionnelle et de répression des fraudes* auprès de l'ensemble des Organismes de formation professionnelle. Cette compétence qui est assurée jusqu'à présent dans le registre des contrats de professionnalisation s'étend désormais également à l'Apprentissage (notamment pour les aspects visés par le droit pénal).

B- PROPOSITIONS D'AMELIORATIONS

Les informations rassemblées et les analyses telles qu'exposées dans la première partie ont amené l'AFDET à présenter *huit propositions*.

Elles s'inscrivent toutes dans le prolongement de la Loi « pour avoir la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Elles sont de nature diverse et pourraient *pour certaines*, être considérées comme de *peu d'importance*. A l'issue des travaux de la Commission au regard des réalités au sein des différents territoires, l'AFDET considère qu'il n'en est rien et souhaite qu'elles soient examinées dans leur globalité, et considérées de façon interactive.

Elles portent sur :

Proposition n° 1 :

- *pour une nécessaire adaptation des contenus et des durées de formation des apprentis selon leur âge* (car désormais âgés de 16 à.. 30 ans)

Proposition n° 2 :

- *pour une nécessaire adaptation de l'organisation et des pratiques pédagogiques avec les apprentis selon leur âge et leur niveau d'autonomie*

Proposition n°3 :

- *Pour une meilleure reconnaissance des Maîtres d'apprentissage*

Proposition n°4 :

- *Pour une amélioration du dispositif de Certification Qualité des CFA*

Proposition n°5 :

- *Pour une amélioration du Dispositif Inser Jeunes*

Proposition n°6 :

- *Pour une répartition de la taxe d'apprentissage qui ne pénalise pas les Formations professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage*

Proposition n° 7 :

- *Pour une nouvelle fonction de concertation et de régulation -même relative- de la carte des formations professionnelles initiales par les Régions*

Proposition n°1 :

***Pour une nécessaire adaptation des contenus
et des durées de formation des apprentis selon leur âge***

Les éléments de constats et l'analyse motivant cette proposition sont exposés dans la première partie Etat des lieux (pages 15 à 17).

Etablir

- une Recommandation auprès des Entreprises et des CFA

(en particulier *les nouveaux CFA*)

et

- la diffusion d'Informations auprès des jeunes et de leurs familles

portant sur la détermination du contenu et de la durée de chaque Contrat d'apprentissage :

- en fonction des attentes de l'Entreprise

mais aussi

- en prenant en compte l'âge, le parcours et l'expérience antérieure des jeunes

Modalité opératoire

La décision du choix de la Certification professionnelle visée est prise avec chaque jeune lors de la signature du Contrat d'apprentissage avec l'Entreprise et le CFA et c'est ce choix qui détermine en France, notamment la durée du Contrat d'apprentissage.

Recommandation :

1- Pour les jeunes les moins âgés qui accèdent à l'apprentissage directement à l'issue de leur parcours scolaire,

soit après la classe de 3^{ème}, seconde générale, bac général ou technologique

c'est-à-dire pour l'essentiel, *la tranche d'âge des apprentis de 16 à 18 ans*,

***Proposer la préparation d'un Diplôme professionnel (CAP, Bac Pro, BP, BTS, .. (*) afin qu'ils soient en mesure d'acquérir des compétences professionnelles et simultanément de continuer à développer encore d'indispensables compétences générales ou transversales.**

(*) ou autre.. ex : BTSA

2- Pour les jeunes les plus âgés qui accèdent à l'apprentissage après un parcours souvent discontinu,

(en emploi, au chômage ou en tant que stagiaires de la formation continue),

c'est à dire **notamment les apprentis plus âgés**

c'est-à-dire pour l'essentiel, *la tranche d'âge des apprentis de 25 à 30 ans*

***Proposer la préparation d'un Titre professionnel ou d'un Diplôme professionnel (CAP, Bac Pro, BP, BTS, .. afin qu'ils soient en mesure d'acquérir notamment les compétences professionnelles nécessaires.**

3-Pour les jeunes décrocheurs qui accèdent à l'apprentissage,

après avoir déjà quitté le système éducatif et connu une période de grande difficulté scolaire, personnelle ou/et de chômage,

***Proposer selon chaque situation, la préparation d'un Diplôme professionnel ou parfois de préférence, d'un Titre professionnel (*) en tant qu'opportunité de réussite à la fois professionnelle et aboutissant à l'obtention d'une première Certification valorisante et avec la perspective de l'acquisition par la suite, d'un premier Diplôme professionnel.**

(*) Une telle solution peut représenter pour ces jeunes décrocheurs, un facteur de motivation et une étape, lorsqu'il ne correspond pas pour certaines Entreprises avec l'accord de certains CFA à un moyen ou un prétexte pour réduire systématiquement la durée du contrat d'apprentissage, *en les réduisant à des emplois précaires de courte durée et fortement subventionnés.*

Proposition n°2 :

Pour une nécessaire adaptation de l'organisation et des pratiques pédagogiques avec les apprentis selon leur âge et leur niveau d'autonomie

L'extension à l'Apprentissage de certaines dispositions relevant de la Formation continue telles que retenues par la Loi « Avenir professionnel » *n'a pas ou peu pris en compte les différences propres aux différents âges, et notamment l'acquisition des connaissances générales utiles à leur évolution en considérant peu ou prou à l'identique, tous les futurs apprentis* qu'ils soient adolescents de $\pm 16-18$ ans ou .. des jeunes adultes de ± 25 à 30 ans

Par ailleurs, l'arrivée de nombreux Organismes de Formation continue sur le marché de l'Apprentissage ainsi que leur inexpérience en matière de formation avec les plus jeunes a amené certains d'entre eux à *transposer sans adaptation à ces nouveaux publics leurs modalités et pratiques pédagogiques avec des jeunes adultes* (individualisation des formations choix de la certification préparée, accueil tout au long de l'année).

Or, cette problématique n'est pas secondaire *puisque les plus jeunes sortant directement du système scolaire représentent selon toute probabilité (2) toujours la proportion la plus importante des apprentis.*

(un exemple en 2019-2020 et pour la Région Nouvelle Aquitaine, 60% des apprentis ont de 16 à 18 ans (et les plus âgés de 25 à 30 ans de l'ordre de 5%.) (voir le Document en annexe)

Il en sera probablement toujours de même durant ces prochaines années, sauf à considérer que les Pouvoirs Publics souhaitent que se poursuive majoritairement un accroissement du nombre d'apprentis essentiellement aux niveaux supérieurs de formation. C'est ce qui est constaté par la commission y compris depuis 2018 et alors en premier lieu, effectivement d'abord pour des jeunes plus âgés.

L'AFDET souhaite donc attirer l'attention sur *la nécessité de la prise en compte des spécificités des plus jeunes de 16 à 18 ans lorsqu'ils arrivent en apprentissage* en sortant directement du système scolaire, qu'il s'agisse du *choix de la Certification professionnelle (voir Proposition n°1) ou des modalités d'organisation.*

Tel est l'objet de cette deuxième Proposition.

Elle s'adresse donc non pas aux CFA anciens (dits « CFA historiques ») qui ont l'expérience de l'accueil et de la formation de ces publics plus jeunes mais à l'attention des nouveaux CFA lorsqu'ils sont issus de la formation des adultes, et notamment lorsqu'ils n'ont pas ou peu d'expérience auprès des publics jeunes (en particulier ceux qui n'ont pas participé aux programmes des PRF des Régions).

(2) en l'absence à ce jour de statistiques nationales sur ce point

Etablir :

- Une **Recommandation à l'attention des CFA**
(en particulier les nouveaux CFA publics et privés issus d'Organismes de formation continue) et
- Une **Information à l'attention des Organismes habilités à certifier les CFA dès lors que le référentiel qualité de référence porterait également sur les modalités pédagogiques et d'organisation générale au sein des CFA à adapter selon les tranches d'âge des apprentis**

Modalité opératoire**1- Pour les apprentis qui accèdent à l'apprentissage directement à l'issue de leur parcours scolaire**

* **Organiser leur recrutement essentiellement *en septembre, octobre* afin de permettre la mise en place de groupes de référence au sein des CFA**
et

* **S'assurer de *la constitution d'un groupe de référence et de suivi tout au long de l'année au sein du CFA***

2- Pour les jeunes les plus âgés qui accèdent à l'apprentissage après un parcours souvent discontinu

* **Organiser**

- ***une possibilité d'accueil tout au long de l'année***
- ***avec la possibilité d'une plus grande individualisation des formations selon leur niveau de maturité***
- ***et avec si nécessaire l'organisation de groupes « sas »***
en particulier dans l'attente de la signature d'un contrat d'apprentissage

3-Pour les jeunes décrocheurs, qui souhaitent obtenir un contrat d'apprentissage

Organiser

- *une possibilité d'accueil tout au long de l'année mais avec*
 - *des dates périodiques d'accueil (par exemple tous les trois mois)*
- afin d'avoir la possibilité**
- *d'organiser pour chacun tout au long de l'année, un groupe repère et de suivi avec des jeunes collègues apprentis et au moins un Formateur référent*

Des séances d'information ou/et de formation (y compris sous la forme de webinaires) pourraient être organisées à cet effet à l'attention d'une part des Formateurs de CFA et d'autre part, à l'attention des auditeurs des Organismes Certificateurs.

Proposition n° 3 :

Pour une meilleure reconnaissance des Maîtres d'apprentissage

Le rôle des Maîtres d'apprentissage demeure fondamental au sein des entreprises et pour la mise en œuvre d'une démarche d'alternance de qualité

Or ainsi qu'indiqué en première partie (voir page 17), il leur est souvent difficile d'exercer celui-ci dans de bonnes conditions tant les autres priorités et les réalités de l'Entreprise sont prégnantes.

Par ailleurs, l'absence ou l'insuffisante reconnaissance de cette fonction dans de nombreux cas faisant appel aux seules « bonnes volontés » est susceptible de décourager nombre d'entre eux.

Il s'agit pourtant pour chaque Entreprise, outre l'intérêt des formations en alternance (qui n'est plus à démontrer) d'une des dimensions essentielles aussi bien sur *le plan économique* que celui de *la gestion des ressources humaines* afin de pouvoir bénéficier des compétences ou/et de renouveler les compétences dont elle a besoin. En d'autres termes, il s'agit d'un véritable investissement.

C'est la raison pour laquelle l'AFDET présente une proposition

Modalité

Mieux reconnaître la fonction des Maîtres d'apprentissage avec :

- la mise en place d'une campagne de communication sur la fonction des Maîtres d'apprentissage,**
- le développement de l'accès à la Certification « relative aux compétences de Maître d'apprentissage » (y compris par la Validation des Acquis de l'Expérience),**
- le développement de formations (y compris à distance) à l'attention des futurs Maîtres d'apprentissage volontaires,**
- la définition d'une rétribution complémentaire (par exemple en heures supplémentaires ou heures compensatoires) dont le montant pourrait être décidé au niveau des Branches professionnelles ou dans le cadre d'Accord d'Entreprise.**

Proposition n° 4 :

Pour une amélioration du dispositif de Certification Qualité des CFA

Les éléments de constats et l'analyse motivant cette proposition sont exposés dans la première partie Etat des lieux page 19 à 23.

L'existence de deux dispositifs de Certification Qualité n'est pas surprenante au regard de l'évolution dans le temps du positionnement de l'Apprentissage

En effet, l'Apprentissage était considéré :

* jusqu'en 2018 *en premier lieu en tant qu'une voie de formation professionnelle initiale dans le cadre de Contrats de travail de type particulier* (dit emploi-formation) sous une forme alternative à la voie professionnelle, scolaire ou étudiante (voir le Code de l'Education) puis

* depuis 2018 *d'abord* comme relevant du grand champ de « la formation professionnelle continue et de l'apprentissage » avec des règles de plus en plus identiques en son sein (voir le Code du Travail) mais avec un certain nombre de dispositions particulières.

L'Apprentissage est donc aujourd'hui « à la croisée des chemins ».

Les deux démarches Qualité Qualiopi et Eduform relèvent donc de ces deux « cultures » (même s'il convient de noter qu'Eduform est un label qui s'applique également à la formation continue des adultes des Organismes publics et privés qui préparent aux Diplômes).

L'AFDET soumet la proposition suivante :

Arriver après concertation à un seul dispositif de Certification Qualité des CFA par un rapprochement progressif entre notamment Qualiopi et Eduform.

Modalité

Une initiative interministérielle pourrait porter dans un premier temps sur une évaluation de la mise en œuvre des deux dispositifs en vue d'une concertation à propos de la certification Qualité et les critères d'évaluation des CFA et plus largement de l'Apprentissage dans son ensemble tout en intégrant ses spécificités (voir propositions n°1 et 2).

Elle serait de nature à s'inscrire dans une évolution de la loi avec la perspective de mise en cohérence et de simplification dans l'intérêt des jeunes, des Entreprises et des CFA

Proposition n°5

Pour une amélioration du Dispositif Inser Jeunes

Les éléments de constats et l'analyse motivant cette proposition sont exposés dans la première partie Etat des lieux page 24 à 26.

C'est la raison pour laquelle l'AFDET présente la proposition suivante

Améliorer les modalités de présentation des résultats des formations professionnelles sous statut scolaire et par apprentissage des LP, LG et des CFA au sein d' « Inser Jeunes » afin que les jeunes et leurs familles qui accèdent à ce Dispositif puissent disposer de toutes les informations opportunes (y compris quant aux parcours ultérieurs).

Modalité opérationnelle

Pour chaque Certification (Diplôme professionnel ou Titre professionnel ou Titre à finalité professionnelle) préparé par un CFA ou LP ou LGT :

Compléter dans le cadre du Dispositif Inser Jeunes, les informations déjà prévues (taux d'insertion professionnelle, taux de poursuite d'études, ..) par les informations suivantes :

1-Par CFA , LP ou LGT

- Modes et Critères d'accueil
- Modes et Critères de recrutement Effectif simultané par classe ou par groupe
- Nombre d'abandons en cours d'année
- Nombre de ruptures de contrat durant l'année
- Nombre de candidats à la certification
- Taux de réussite à la certification visée
- Taux d'insertion professionnelle à 3 mois, 1 an et 7 ans

2- Pour les informations à caractère plus large au niveau régional et national:

par Métier :

- *Nombre d'Emplois prévisibles :*
- *Nom(s) et Nature des Certifications professionnelles*

par Diplôme professionnel ou par Titre :

- *Nombre de candidats*
- *Nombre de réussites*
- *Taux de réussite*
- *Taux d'insertion professionnelle à 3 mois, 1 an et 7ans*
- *Taux de poursuite d'études*
- *Taux d'abandon*
- *Taux de rupture de candidats*

Proposition n° 6:

**Pour une participation financière
(actuellement de 13% de la taxe d'apprentissage)
qui ne pénalise pas les Formations professionnelles dispensées
hors du cadre de l'apprentissage**

Il n'appartient pas à l'AFDET de proposer les moyens de résoudre les tensions actuelles sur le financement global de l'apprentissage qui soulève des questions d'équilibre budgétaire. Si rien ne change, risque de s'aggraver avec un nombre d'apprentis en forte croissance.

L'AFDET souhaite par contre attirer l'attention sur le point suivant :

La taxe d'apprentissage a toujours eu pour objet de financer ou *cofinancer non pas le seul apprentissage, mais l'ensemble des formations préparant à l'apprentissage d'un métier, donc bien entendu les CFA mais aussi les Etablissements dispensant des formations professionnelles sous statut scolaire ou étudiant.*

C'est pourquoi la Taxe d'apprentissage comportait avant la loi de 2018 une part dite « quota » (pour l'apprentissage) et une part dite « hors quota » (essentiellement pour les formations professionnelles sous statut scolaire). L'intégration de la taxe d'apprentissage dans la contribution unique à la formation professionnelle a été adoptée dans un objectif de simplification de gestion.

Au moyen de la fraction de 13 % de la taxe d'apprentissage, la loi de 2018 a maintenu de fait, cette distinction, mais *cette fraction de 13 % ne représente qu'environ la moitié du montant que représentait antérieurement la part « hors quota ».*

De plus, *la fraction de 13 % n'étant plus désormais collectée, la mutualisation des sommes non affectées n'est plus possible.*

Une telle décision a comme conséquences, *une forte diminution de la Taxe d'apprentissage :*

- *pour les Etablissements tels que les Lycées professionnels (LP) et les Lycées généraux et technologiques (LGT) qui assurent des Formations professionnelles initiales réalisées sous statut scolaire ou étudiant,*

et :

- *pour les Etablissements et Organismes tels que l'AFDET qui participent au « Service public de l'orientation » ou/et « agissent au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers ».*

D'où la proposition suivante émise en s'inscrivant dans le cadre réglementaire actuel :

**Augmenter le taux de la participation financière
(actuellement de 13 % de la taxe d'apprentissage) affectable :**

- aux Formations professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage**

et

- aux Etablissements et Organismes listés à l'article L. 6241-10 du Code du travail**

Proposition n° 7 :

Pour l'affirmation d'une indispensable concertation entre la Région, le Rectorat et les Branches professionnelles, visant la mise en cohérence, de l'évolution de la Carte des formations professionnelles initiales, scolaires, étudiantes au regard du développement de l'offre de formation en apprentissage.

L'une des principales dispositions de la Loi de 2018 est celle de *l'organisation et de la gestion de l'Apprentissage dans le cadre de la libre ouverture des CFA et sections d'apprentissage*, les Régions n'ayant plus le pouvoir juridique de contraindre à la création ou à la suppression de CFA, ni administrativement ni financièrement.

Les CFA et sections d'apprentissage sont dès lors soumis au *nombre et à la nature des contrats d'apprentissage proposés par les Entreprises*, comme par leur capacité à intéresser et intégrer les jeunes apprenants par la qualité de leurs formations et services.

Cette Loi a instauré *la garantie de financement au contrat* et supprimé les dispositions antérieures qui encadraient l'Apprentissage par des décisions administratives et financières arrêtées par les Régions quant à la création et au développement des CFA ainsi qu'à l'évolution année après année des formations par apprentissage (créations, fermetures, transformations).

Ces décisions s'inscrivaient au demeurant dans le cadre d'une démarche préalable préparée par *les Régions avec l'aide de l'Etat (Préfecture et Rectorat) en concertation avec les Branches professionnelles*.

Cette régulation avait comme objectif d'assurer *cohérence et complémentarité entre la carte des formations par apprentissage et la carte des formations professionnelles initiales de même nature sous statut scolaire ou étudiant*, puisque s'adressant aux mêmes publics et au regard mêmes emplois visés.

Il s'agit donc de *prendre désormais en compte les attendus de la Loi de 2018* qui vise à *développer en priorité l'Apprentissage*, et de manière massive, en proposant aux jeunes de s'engager dans une voie de formation professionnelle *alternative* à la voie de formation professionnelle sous statut scolaire ou étudiante et ce, dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier.

Ainsi, c'est la visée emploi qui est désormais encouragée en premier lieu, comme en témoignent les dispositions financières incitatives venant compléter la simplification administrative opérée en faveur de l'apprentissage plutôt qu'une concurrence « frontale » entre la voie de l'apprentissage et la voie professionnelle sous statut et étudiante qui serait désormais recherchée.

Pour autant, ce sont les mêmes jeunes qui *doivent ainsi choisir entre ces deux possibilités au sein de chaque région et sur chaque territoire*.

Il est donc nécessaire de *se poser la question de la nature et des modalités* quant aux décisions portant notamment *sur l'évolution de la carte des Formations professionnelles initiales sous statut scolaire et étudiant.*

Il s'agit en effet pour l'Etat (dont notamment l'Education Nationale) et les Régions ***d'éviter des situations de doublons ou de concurrence inutiles*** portant sur ***des engagements financiers de grande ampleur*** concernant ces Formations professionnelles initiales, *qu'il s'agisse des dépenses de personnels, de fonctionnement et d'investissement.*

Cette question mérite d'être abordée *lorsque est prise la mesure du montant des budgets engagés* à cet effet et qui portent pour chaque décision sur de nombreuses années.

Peut-on donc trouver de nouvelles modalités qui permettraient à la fois, *respecter le nouveau positionnement de l'apprentissage et son autonomie (puisque régulé par les seules décisions des entreprises et des jeunes apprenants qui s'y engagent)*, et simultanément *d'éviter des gaspillages de fonds publics pour la voie professionnelle sous statut scolaire ou étudiant qui concerne toujours la grande majorité des jeunes ?*

Ce serait par ailleurs peut-être de « *sage précaution* » quand on sait que la courbe d'évolution du nombre d'apprentis est parallèle et en synergie depuis 20 ans en France avec la courbe des emplois, ainsi que démontré par les différentes études du CEREQ sur les trente dernières années.

D'où la proposition suivante :

Considérant

-la recherche d'un fort développement prioritaire de l'apprentissage, ainsi que la garantie de son financement,

et simultanément

-la nécessité d'organiser la complémentarité des différentes voies de formation concourant à la satisfaction des besoins en qualification et en emploi,

En référence à

**** la Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018***

****la Loi de « programmation de l'Ecole » (Article 29) stipulant***

Aboutir à un accord et à la signature d'une Convention annuelle entre l'Etat (Education Nationale) et la Région après concertation avec les Branches professionnelles, portant sur les décisions en matière d'évolution des formations professionnelles sous statut scolaire ou étudiant

Instaurer dans chaque région, une concertation annuelle afin :

1- d'évaluer la situation de l'ensemble des formations professionnelles à propos :

**** des flux annuels de sorties du système scolaire,***

** de la possibilité pour chaque jeune d'accéder à une première formation professionnelle initiale et qualifiante,*

**des résultats obtenus au plan des qualifications, de l'accès aux emplois, et*

**des sorties anticipées ou ruptures de parcours ou contrats*

2- de proposer des orientations à titre de références portant

***sur la mise en cohérence de l'ensemble des formations professionnelles initiales et continues,**

***sur la qualité des formations et des conditions d'accueil et d'intégration, au regard de l'évolution prévisionnelle des emplois**

et d'autre part,

en fonction des flux de jeunes concernés

Modalité opératoire

La création d'une instance quadripartite de concertation dans chaque région, associant les Partenaires sociaux, la Région et l'Etat (Préfet et Education Nationale) et se réunissant au moins une fois par an

NB : Il pourrait s'agir d'une extension des fonctions attribuées au CREFOP (dans le prolongement direct du CPRDFOP)

Cette instance a pour objet :

1) pour tous les jeunes à l'issue du Collège ou du Lycée :

de s'assurer que l'ensemble des places en formation professionnelle initiale, sous statut scolaire, étudiant et par apprentissage permet à tous, d'accéder à une première formation professionnelle diplômante

(il s'agit d'une concertation à propos de la gestion globale des flux de jeunes en formation initiale)

2) pour les jeunes décrocheurs ou demandeurs d'emploi :

de s'assurer que l'ensemble des places en formations professionnelles initiales différées ou continues et par apprentissage leur permet d'accéder à une formation débouchant sur un diplôme ou un titre

(il s'agit d'une concertation à propos de la gestion globale des flux des jeunes décrocheurs , ou en recherche d'emplois)

3) pour les adultes :

d'assurer un suivi de l'ensemble des dispositifs de formation continue mis en place dans le cadre de la nouvelle Loi de 2018

ANNEXE**TABLEAU DE BORD DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE EN 2019****CAHIERS DE L'OBSERVATOIRE*****Réalisé par l'OREF-CARIF CAP METIERS NOUVELLE AQUITAINE*****Lien par double clic :**TABLEAU DE BORD
NOUVELLE AQUITAINE

