



**LES JEUDIS DE L'AFREF
27 AVRIL 2006 – MATIN**

**LA CROISSANCE DE L' APPRENTISSAGE :
VERS 500 000 APPRENTIS EN 2009 ?**

Synthèse du débat

Sylvia ARCOS-SCHMIDT, *Présidente de l'AFREF* ouvre la séance en remerciant La Poste d'avoir bien voulu nous accueillir dans ce magnifique auditorium. Elle indique que la réalisation des deux séances sur l'apprentissage de ce jour s'est appuyée sur les réflexions d'un groupe de travail constitué à l'issue de la séance de février 2005 déjà consacrée à l'apprentissage. Elle tient aussi à remercier les participants de ce groupe.

Bernard PASQUIER, *délégué de l'AFREF*, introduit le sujet de cette première séance "la croissance de l'apprentissage" en repérant trois aspects de la croissance :

- L'émergence de nouveaux secteurs.
- L'amélioration du "rendement" de la formation.
- La baisse du nombre des contrats résiliés.

Il rappelle que l'apprentissage est un dispositif multi institutionnel et que, par conséquent, au cours de cette séance, on cherchera à présenter le point de vue de ces différents acteurs d'institutions .

Dans un premier temps, **Jacques DAVEZIES**, du *cabinet Boumendil et consultants*, abordera l'évolution du dispositif juridique et financier de l'apprentissage.

Puis **Nathalie DEVILLE**, *conseillère technique au Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie*, présentera une synthèse des contrats régionaux d'objectifs et de moyens (COM).

Richard OZWALD, *conseiller technique de Gérard LARCHER, Ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle*, évoquera alors les orientations 2006 de l'Etat concernant l'apprentissage.

Enfin la séance se terminera par une table ronde qui portera sur les différents modes de développement de l'apprentissage, leurs acquis et leurs difficultés avec **Anne-Marie BOYER**, *responsable Politique de formation des métiers des services financiers de La Poste*, **Isabelle LAMALLE**, *responsable du pôle social de la Fédération de l'Hospitalisation Privée* et **Hubert PATINGRE**, *sous directeur de l'apprentissage du Conseil régional de l'Ile de France, chargé de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Développement économique*

Intervention de Jacques DAVEZIES - *Cabinet Boumendil et consultants*

Le cabinet de conseil Boumendil et Consultants est spécialisé dans le droit de la formation professionnelle.

En préambule, il constate que le dispositif d'apprentissage est "enclavé" entre la formation professionnelle continue et initiale.

Pour lui, le sujet principal est le rapport école/entreprise mais le dispositif mis en place est "multi acteurs" : état, régions, entreprises, CFA, branches professionnelles et OCTA.

Depuis 10 ans, on observe une recherche permanente de partenariat entre ces acteurs. S'ajoute à cela, une même recherche permanente de transparence financière (par le biais de répartitions plus équitables des taxes d'apprentissage par exemple). Enfin, on constate un décloisonnement de l'apprentissage, par croissance externe, et par un développement qualitatif (contrat d'apprentissage, statut de l'apprenti, fonction tutorale, rationalisation du financement).

Il rappelle les différentes lois concernant l'apprentissage :

- La loi de mai 1996 instaure le versement par étapes législatives d'une taxe versée par les entreprises aux Centres de Formation des Apprentis (CFA) dont ils ont embauché des jeunes dans le but de payer les frais de fonctionnement.
- La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 réforme la collecte de la taxe d'apprentissage en créant les Organismes de Collecte de la Taxe d'Apprentissage (OCTA) qui gèrent le financement des CFA.
- La loi du 27 février 2002 porte sur la décentralisation. Des « primes d'apprentissage » sont désormais versées par la région. Le montant de ces primes devient modulable.
- En 2004, la loi du 13 août crée le Fonds National de Développement de l'Apprentissage. Le montant et la nature des « primes » est alors également modulable.
- La loi du 18 janvier 2005 intervient sur le versement de la taxe d'apprentissage et met en place le contrat d'objectif et de moyen.
- Le 26 juillet 2005, les législateurs rétablissent le forfait de 380€ versé par l'entreprise au CFA pour rétablir l'équilibre entre coûts et taxes.
- La loi du 2 août 2005 prévoit que, concernant les petites et moyennes entreprises, l'apprentissage est confié au réseau consulaire.
- Le 31 mars 2006 marque la création de « l'apprentissage junior » et la mise en place d'un crédit d'impôt pour les entreprises embauchant des « apprentis junior » (dès 15 ans). La taxe d'apprentissage s'élève de 0,1% passant de 0,5% à 0,6% pour les entreprises qui ne respectent pas le nombre d'apprentis dans leurs effectifs.

En conclusion, **Jacques DAVEZIES** constate que l'on est dans un système de transformation de l'apprentissage par touches successives, sans qu'il y ait eu un véritable débat sur la place de l'apprentissage dans l'entreprise. Il constate aussi qu'il y a la volonté de clarifier et de rationaliser le financement et dans la recherche permanente de l'optimisation entre branches et territoires.

Intervention de Nathalie DEVILLE – (CNFPTLV)

Le Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie est une instance tripartite qui rassemble tous les acteurs de la formation professionnelle: représentants de l'état (ministères concernés), conseils régionaux, chambres consulaires et partenaires sociaux..

La loi confie à cette instance les missions suivantes :

- *Favoriser au plan national la concertation entre les acteurs pour la conception des politiques de formation professionnelle et le suivi de leur mise en œuvre, en liaison avec les Comités de coordination régionaux pour l'emploi et la formation professionnelle (CCREFP), instances régionales tripartites de concertation créées par la loi de modernisation sociale en 2002.*
- *Donner son avis sur la législation et la réglementation applicables en matière de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie*
- *Evaluer les politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle continue, en liaison avec les travaux conduits par les CCREFP, et transmettre tous les trois ans le rapport d'évaluation au Parlement.*
- *Etablir à destination du Parlement un rapport annuel sur l'utilisation des ressources financières affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie et à l'apprentissage et assurer un contrôle régulier de l'emploi de ces fonds.*

Nathalie DEVILLE donne tout d'abord quelques chiffres :

Le taux de chômage des jeunes de 16/25 ans est proche de 23% et les entreprises prévoient pour 2010 un besoin réel de main d'œuvre qualifiée (650 000 personnes) et d'entrepreneurs (500 000 personnes). L'apprentissage semble la solution la plus adaptée à ce double enjeu, notamment grâce à un taux d'insertion des apprentis à hauteur de 75%.

Les principales mesures visant à valoriser, moderniser et développer l'apprentissage afin de porter le nombre d'apprentis de 350 000 à 500 000 d'ici 2009 (voire 2007) sont:

- la relance qualitative de l'apprentissage par l'amélioration du statut de l'apprenti afin de rendre celui-ci plus attractif pour le jeune,
- l'amélioration des conditions de formation des apprentis en vue de limiter les ruptures de contrats d'apprentissage et les échecs aux examens,
- des mesures d'incitation financière à l'embauche d'un apprenti en faveur des employeurs
- et enfin des mesures visant à améliorer le financement de l'apprentissage par la mobilisation de ressources supplémentaires et la recherche d'une affectation optimale de ces ressources.

Le plan de cohésion sociale de 2004 prévoyait la mise en place de Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM), outil de contractualisation entre l'Etat et les Régions visant au développement de l'apprentissage en région. En 2005, 23 COM ont été signés.

Les COM sont ouverts à d'autres partenaires tels les chambres consulaires (12 régions), les organisations syndicales d'employeurs et les branches professionnelles (5 régions) ou encore l'AGEFIPH (*Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées*) (10 régions).

Les COM 2005 représentent environ 284 millions d'euros et sont financés par le FNDMA (*Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage*) à hauteur de 117 millions d'euros, les régions pour 144 millions d'euros et d'autres partenaires (EN, FSE, AGEFIPH, Chambres consulaires, branches).

Ils représentent environ 14% du financement de l'apprentissage. Leur principale vocation est d'être le levier et de dynamiser la concertation régionale autour de l'apprentissage.

La loi fixe les axes des COM :

- Adapter l'offre quantitative et qualitative de formation, en particulier au regard des perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'activité ;
- Améliorer la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis ;
- Valoriser la condition matérielle des apprentis ;
- Développer le pré-apprentissage ;
- Promouvoir le soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation ;
- Faciliter le déroulement de séquences d'apprentissage dans des États membres de l'Union européenne ;
- Favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage.
- Développer l'apprentissage junior (à compter des COM 2006).

La plupart des COM (13) prévoient l'existence d'un comité de pilotage co-présidé par le Préfet de région et le Président du Conseil régional et composé des parties signataires. Ce comité est chargé de mettre en œuvre, suivre et évaluer les COM. Il sera réuni une à deux fois par an.

La progression des effectifs est considérée comme une conséquence de la valorisation de l'apprentissage et de l'amélioration de la qualité de cette formation. Toutefois, deux régions disposent d'un plan de développement quantitatif de l'apprentissage.

Des développements qualitatifs apparaissent dans différents COM pour l'amélioration de l'offre de formation à travers diverses actions :

- Assurer la complémentarité des voies de formation,
- Optimiser les places vacantes sur des secteurs/métiers en tension à l'échelle des territoires.
- Élargir la carte des formations à de nouveaux secteurs et/ou types d'entreprises en équilibrant demande sociale et demande économique
- Faciliter l'accès du plus grand nombre à l'apprentissage en ciblant les publics les plus éloignés de l'apprentissage
- Élever les niveaux de formation, aménagement de passerelles entre les voies de formation et construction de filières complètes en vue de favoriser les parcours et valoriser l'apprentissage.

D'autres mesures portent sur :

- L'amélioration de la qualité de la formation du jeune
- L'amélioration des conditions de vie et d'études du jeune
- L'amélioration des structures et des équipements des CFA
- L'information et la sensibilisation à l'apprentissage
- L'orientation et la préparation à l'apprentissage
- Le pilotage le suivi et l'ingénierie des COM et l'évaluation

Intervention de Richard OZWALD (*conseiller technique de Gérard LARCHER, Ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle*).

Il rappelle que la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 traitait de l'apprentissage et qu'elle fixait l'objectif de 500 000 apprentis pour 2009. Cette loi de programmation prévoit les moyens financiers nécessaires sur une durée de 5 ans.

On peut constater, aujourd'hui, que l'évolution du nombre d'apprentis est encourageante passant de 366 000 en mars 2005 à 382 000 en mars 2006. Les pouvoirs publics espèrent voir franchi le seuil des 400 000 apprentis à la fin de l'année 2006.

Il cite trois séries de mesures issues de cette loi :

- En direction des jeunes et de leur famille, en rendant, par exemple, l'apprentissage plus attractif :
 - avantages fiscaux pour les jeunes et leur famille qui ne sont plus obligés de faire figurer les revenus de leurs enfants apprentis dans leur imposition.
 - mesures financières pour aider les jeunes prises dans le cadre de certains COM avec des aides concernant les frais d'apprentissage (déplacements, équipements et d'outillage, hébergement).
- En direction des entreprises :
 - crédits d'impôt (1600euros par apprenti)
 - charte de l'apprentissage (1 000 entreprises françaises l'ont signée).
- Amélioration du financement de l'apprentissage,
 - avec en particulier une nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage

Il définit ensuite 3 axes de relance pour l'année 2006 :

- Les grandes entreprises (250 salariés et plus) sont incitées à atteindre un seuil minimal d'emplois de jeunes en apprentissage ou contrat de professionnalisation. Ce seuil fixé à 1% en 2006, sera porté à 2% en 2007 et 3% les années suivantes. Pour les entreprises qui n'atteindraient pas ce seuil, la taxe d'apprentissage sera portée de 0,5% à 0,6%.
- La mise en place de l'apprentissage junior prévue dans la loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 : mesure qui permettra, dès 14 ans, de choisir un autre parcours scolaire que la filière générale. L'année 2006 sera la première année de création des classes d'apprentis junior.
- Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, l'objectif étant de doubler le nombre d'apprentis post-baccalauréat d'ici 2009 (actuellement environ 63000 jeunes suivent de telles formations).

Il conclut en constatant que 2006 est une année de « décollage » et que les pouvoirs publics sont engagés dans une amélioration du système de l'apprentissage par petites touches pour atteindre les objectifs fixés

Questions de la salle

Quelle est l'action des pouvoirs publics vis-à-vis des tuteurs ? On entend beaucoup parler des jeunes, des CFA et des entreprises en général mais on aborde peu le sujet des maîtres d'apprentissage ?

Réponse : En ce qui concerne les tuteurs, certains COM prennent en compte, dans leur volet de financement, le suivi et la formation des tuteurs. Il faudrait, peut-être, être plus contraignant.

Pourra-t-on faire évoluer la "mécanique administrative" avec le développement de l'apprentissage.

Réponse : La tendance est de simplifier les procédures administratives. Un décret va être publié pour la simplification de l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Quelle est la plus value que va apporter l'apprentissage « junior » par rapport au système actuel ?

Réponse : cette plus value porte en particulier sur le versement d'une gratification par l'entreprise pour les périodes de stage, les liens entre les équipes pédagogiques des collèges et les entreprises, et la réversibilité (possibilité pour les apprentis de revenir dans l'enseignement général en cas d'échec de l'apprentissage).

Avec près de 400 000 apprentis, nous sommes déjà aux limites de ce que l'on peut financer. Dans cette optique, comment viser 500 000 apprentis ?

Réponse : Il est vrai qu'une telle réforme coûte cher. L'Etat fait un effort (à travers le crédit d'impôt par exemple). Mais il faudra aussi que tous les autres acteurs fassent un effort. Cependant, on peut espérer avoir des jeunes plus formés et plus adaptés pour entrer dans la vie active.

Table ronde - les modes de développement de l'apprentissage : acquis et difficultés

Anne-Marie BOYER (*La Poste*)

Elle rappelle que La Poste décline 4 métiers principaux: "le grand public", "le courrier", "les services financiers" et "les colis". Le 1er janvier 2006, une nouvelle filiale de La Poste a été créée : La Banque Postale.

Développé depuis 10 ans à LA POSTE, l'apprentissage fait l'objet d'une politique volontariste soutenue par un véritable consensus social.

Pour preuve, La Poste a créé 2 diplômes avec l'Education nationale :

- Le CAP tri et acheminement
- Et, en 2002, la « mention complémentaire services financiers », diplôme de niveau BAC+1.

De plus, La Poste forme en apprentissage à tous les niveaux de diplômes : BTS Banque, Négociation et Relation Client, Management des Unités Commerciales, DUT Techniques de commercialisation et jusqu'à bac + 5.

Elle s'appuie sur 2 CFA dédiés à ses métiers (CFA en région méditerranée créé en 1996 et en midi-atlantique créé en 2004) et souhaiterait pouvoir en créer deux autres (Nord et Ile de France).

Elle verse environ 25 millions d'euros de taxe d'apprentissage par an.

En 2006, le nombre d'apprentis est de 1 100 pour 270 000 salariés. Aussi, pour parvenir à l'objectif de 1% de l'effectif, il reste encore des efforts à réaliser.

En terme d'acquis, elle cite la politique de formation en alternance clairement affichée dans l'ensemble des

accords sur la formation « tout au long de la vie » (accord cadre d'entreprise et accord métier services financiers signés 2005).

Par ailleurs, l'apprentissage impose une amélioration de la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences qui se développe d'année en année dans les DRH de La Poste.

Enfin, la qualité de la formation en apprentissage est reconnue par l'ensemble des managers.

Au titre des difficultés, elle souligne la complexité des processus de formation en apprentissage qui nécessite d'avoir des experts au sein des entités de La Poste.

Par ailleurs, il faut améliorer l'offre pour qu'elle corresponde aux besoins réels de l'entreprise (plus de diplômes accessibles par apprentissage, développement des recrutements sur les niveaux bac+3 à bac+5).

Enfin, le système éducatif fait qu'il n'y a qu'un examen par an pour l'obtention du diplôme, ce qui est contraignant en terme de rythme d'alimentation des postes à pourvoir (les dates de fin de formation ne correspondent pas toujours aux besoins en recrutement).

La responsable du projet « Renouveau et Développement des compétences » de La Poste intervient alors pour parler du positionnement de l'apprentissage dans la politique RH. Elle souligne le fait que La Poste s'engage à recruter ses apprentis. On peut donc s'interroger sur l'accroissement du nombre de jeunes en formation par alternance pour répondre à la demande de l'Etat, surtout dans une entreprise où la démographie n'est pas homogène selon les métiers.

Isabelle LAMALLE (*Fédération de l'hospitalisation privée*)

Cette fédération créée en 2002 regroupe plus de 1200 cliniques en France soit 130 000 salariés. Elle fait partie d'une branche qui comprend aussi les maisons de retraite (soit pour la branche plus de 170 000 salariés)

En 1993, une convention a été signée avec les ministères de la santé, l'éducation et l'emploi pour une formation par apprentissage pour le métier d'infirmier (3 ans).

Un CFA hors les murs a été créé dans le cadre de conventions avec des écoles de formation paramédicale (publique ou associative). Il y a actuellement 500 apprentis pour 170 000 salariés, ce qui est peu. Mais ceci est lié en particulier à la difficulté de mise en place d'un cursus sur 3 ans avec 52 semaines en école et des phases en entreprise dans différents lieux compte tenu des spécialités, ce qui explique en partie la frilosité des employeurs...

Un constat d'étude prospective datant de juillet 2005 montre que la question liée au vieillissement de la population va donc avoir des incidences sur le recrutement.

Ceci est favorable à un développement de l'apprentissage d'autant que la branche vient d'obtenir la possibilité de collecter la taxe d'apprentissage à travers l'agrément de l' "OCTA Santé retraite privée". Ceci devrait permettre à cette branche de devenir plus active dans ce domaine.

Hubert PATINGRE (*Conseil Régional d'Ile de France*)

L'apprentissage en Ile de France est en développement et la région souhaite atteindre les 100 000 apprentis fin 2009. A cet effet, une politique régionale a été mise en œuvre :

- Les indemnités versées aux employeurs sont plus importantes pour les entreprises qui respectent les priorités de la région comme, par exemple, favoriser les diplômés de niveau V et IV (BEP ou BAC Pro) ou favoriser les jeunes de plus de 18 ans sans emploi et les filles dans les métiers

- masculins.
- Des postes de "développeurs" d'apprentissage ont été financés (25 en 2006)
- L'apprentissage junior sera développé à partir de l'existant

Les acquis de l'apprentissage sur la région portent sur:

- une bonne insertion des jeunes
- un taux de réussite aux examens à peu près identique à une formation scolaire classique
- un apprentissage des jeunes en grandes écoles qui fait l'objet d'une forte sélection et d'une grande diversité des formations
- un engagement clair de l'Etat et des Régions
- une bonne coopération avec les branches professionnelles

Parmi les freins existants il cite la complexité du système de la taxe. Le souhait de la région est d'être l'élément régulateur sur l'ensemble des financements liés à l'apprentissage.

Un autre frein au développement de l'apprentissage reste la complexité du système "CFA – Entreprises – Apprentis".

Concernant les nouvelles perspectives, Hubert PATINGRE explique que le cadre de la décentralisation de la gestion de l'ICF (*indemnité compensatrice forfaitaire*) aux Régions leur permet d'être en contact direct avec les entreprises et de développer auprès d'elles une politique de promotion de développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage. De plus, de nouveaux sujets émergent comme l'accueil des handicapés, la discrimination, la mobilité transnationale, etc...

En conclusion, il estime que l'échelon régional est le bon niveau pour le pilotage de l'apprentissage.

Question

Qu'avez-vous mis en place pour ceux qui doivent accueillir les apprentis ? Des incitations au tutorat ont-elles été prévues ?

Réponse d' **Isabelle LAMALLE** :

Un dispositif de formation des tuteurs a été mis en place par l'OPCA.

Réponse d' **Anne-Marie BOYER** :

A La Poste, tous les tuteurs sont formés. Les salariés sont incités à devenir tuteur car cela pourra leur être bénéfique pour leur développement de carrière. Le tutorat est pris en compte pour évoluer vers des fonctions de management par exemple.

CONCLUSION

Après avoir remercié les différents intervenants à cette séance, **Bernard PASQUIER** conclut la séance en

pointant trois questions comme pistes de réflexion :

- Peut-on avec une augmentation de 20% des ressources faire croître de 40% le nombre des apprentis ?
- Les conseils régionaux se sont beaucoup appuyés sur les CFA. Il faut maintenant prendre aussi en compte les entreprises.
- On a besoin de comptes nationaux sur l'apprentissage. Il faut mettre en place des observatoires régionaux mais aussi au niveau national.

Bibliographie

Ouvrages et études

- Sur l'apprentissage de 1965 à 2002 :
 - « Voyage dans l'apprentissage », Bernard PASQUIER, éditions L'Harmattan, 2002.
 - « Le monde apprentis », Gilles MOREAU, La dispute, 2003
- Sur le rythme de croisière de l'apprentissage (1994-2005) :
 - « Apprentissage : de nouveaux parcours de formation », Yvonne PEROT et Georgie SIMON-ZARCA, Bref CEREQ, n° 139, février 1998
 - « Pourquoi une loi de 1971 sur l'apprentissage ? », Guy METAIS, revue « actualité de la formation permanente », n° 194 (janvier -février 2005).
 - 1995-2003 "L'apprentissage aspiré par le haut": (J. J. ARRIGHI et D. BROCHIER - BREF, CEREQ, mars 2005)
 - "L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses": (J.J. ARRIGHI et O. JOSEPH - BREF, CEREQ, octobre 2005)

Textes et travaux législatifs

- Le livre blanc, Renaud DUTREIL, octobre 2003.
- Loi de cohésion sociale, 2005.
- Loi d'orientation pour l'avenir de l'école, 2005.
- Loi du 31 mars 2006 sur « l'apprentissage junior ».

Quelques sites Internet

www.cnfptlv.gouv.fr

www.cereq.fr

www.cente-inffo.fr

www.info-europe.fr

www.l-aef.com (voir en particulier dépêches N°64609 du 28 avril ; N°64676 du 2 mai et N°64853 du 9 mai, qui sont en rapport avec la séance de l'AFREF

Auteurs du compte-rendu : Alexandre MONOT et Maryam HAGHIGHI du Master 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) à l'Université Paris X Nanterre

Coordinateur : Jacques PEVET, délégué de l'AFREF

Contact : Jacques PEVET ou Françoise CORFA

Responsable du thème : Bernard PASQUIER

Compte-rendu « *Les Jeudis de l'AFREF* » - *Séance du 27 Avril 2006 matin*